

**Universidad Nacional Experimental
de los Llanos Occidentales
"EZEQUIEL ZAMORA"**



LA UNIVERSIDAD QUE SIEMBRA

**VICERRECTORADO
PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
ESTADO BARINAS**

**COORDINACIÓN
ÁREA DE POSTGRADO**

**ESTRATEGIAS GERENCIALES ADMINISTRATIVAS DEL
PROCESO DEL FONDO DE JUBILACIONES Y PENSIONES DEL
CUERPO DE POLICIA DEL ESTADO BARINAS. AÑO 2019.**

**Autor: Rivas Valladares Milagros del Pilar
Tutor: Msc. Roa Ceballos Ramón Oswaldo**

BARINAS, AGOSTO DE 2021

**Universidad Nacional Experimental
de los Llanos Occidentales
"EZEQUIEL ZAMORA"**



LA UNIVERSIDAD QUE SIEMBRA

**Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social
Coordinación de Área de Postgrado
Postgrado Estado Barinas**

**ESTRATEGIAS GERENCIALES ADMINISTRATIVAS DEL
PROCESO DEL FONDO DE JUBILACIONES Y PENSIONES
DEL CUERPO DE POLICIA DEL ESTADO BARINAS. AÑO 2019.**


**Requisito parcial para optar al grado de
*Magister Scientiarum***

**Autor: RIVAS VALLADARES MILAGROS DEL PILAR
C.I.: V.- 14.172.539.**


BARINAS, AGOSTO 2021

ACTA DE ADMISIÓN

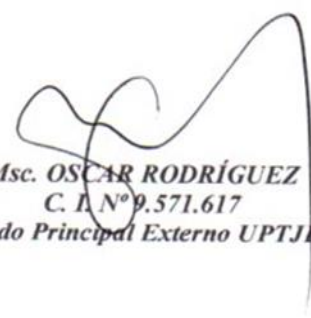
Siendo las 9:00 a.m. del 17 de Noviembre de 2021, reunidos en el Programa de Estudios Avanzados del Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social de la UNELLEZ, los profesores: **Msc. Ramón Roa (TUTOR - Coordinador)**, **Dra. Norellys Concha (Jurado Principal UNELLEZ)** y **Msc. Oscar Rodríguez (Jurado Suplente Externo UPTJFR)**, titulares de las Cédulas de Identidad N°: 10.745.807, 11.713.662, 9.571.617. Respectivamente, quienes fueron designados por la Comisión Asesora de Estudios Avanzados del Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social UNELLEZ, según **RESOLUCIÓN N° CAEA/2021/11/31 DE FECHA: 04/11/2021, ACTA N° 09 ORDINARIA N° 30**, como miembros del Jurado para conocer el contenido del Trabajo de Grado titulado: **"ESTRATEGIAS GERENCIALES ADMINISTRATIVAS DEL PROCESO DEL FONDO DE JUBILACIONES Y PENSIONES DEL CUERPO DE POLICIA DEL ESTADO BARINAS. AÑO 2019"**, presentado por el maestrante **RIVAS VALLADARES MILAGROS DEL PILAR, C.I.: 14.172.539**, estudiante de la Maestría en Administración, mención Gerencia Publica., con el cual aspira obtener el Grado Académico de **Magister Scientiarum en Administración, mención Gerencia Publica**, quienes decidimos por unanimidad y de acuerdo con lo establecido en el **Artículo 33, de la Sección Cuarta de los Trabajos Técnicos, Trabajos Especiales de Grado, Trabajos de Grado y Tesis Doctorales del Reglamento de Estudios Avanzados de la UNELLEZ**, **ADMITIR** el Trabajo de Grado el Trabajo de Grado presentado y fijar la fecha de defensa pública, para el día 24 de Noviembre de 2021 a las 11:00 a.m. Dando fe y en constancia de lo aquí señalado firman:



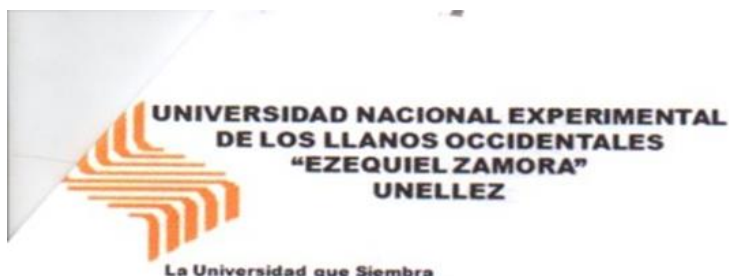
Dra. NORELLYS CONCHA
C.I. N° 11.713.662
(Jurado Principal UNELLEZ)



MSc. RAMÓN ROA
C. I. N° 10.745.807

Msc. OSCAR RODRÍGUEZ
C. I. N° 9.571.617
(Jurado Principal Externo UPTJFR)



VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL

ACTA DE VEREDICTO

Siendo las 11:00 a.m. del 24 de Noviembre de 2021, reunidos en el Programa de Estudios Avanzados del Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social de la UNELLEZ, los profesores: **Msc. Ramón Roa (TUTOR - Coordinador)**, **Dra. Norellys Concha (Jurado Principal UNELLEZ)** y **Msc. Oscar Rodríguez (Jurado Suplente Externo UPTJFR)**, titulares de las Cédulas de Identidad N°: 10.745.807, 11.713.662, 9.571.617. Respectivamente, quienes fueron designados por la Comisión Asesora de Estudios Avanzados del Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social UNELLEZ, según **RESOLUCIÓN N° CAEA/2021/11/31 DE FECHA: 04/11/2021, ACTA N° 09 ORDINARIA N° 30**, como miembros del Jurado para conocer el contenido del Trabajo de Grado titulado: **"ESTRATEGIAS GERENCIALES ADMINISTRATIVAS DEL PROCESO DEL FONDO DE JUBILACIONES Y PENSIONES DEL CUERPO DE POLICIA DEL ESTADO BARINAS. AÑO 2019"**, presentado por el maestrante **RIVAS VALLADARES MILAGROS DEL PILAR, C.I.: 14.172.539**, estudiante de la Maestría en Gerencia Publica, con el cual aspira obtener el Grado Académico de **Magister Scientiarum en Gerencia Publica**, procedimos a dar apertura y a presenciar la sustentación de dicho trabajo por su ponente. Con una duración de treinta (30) minutos. Posteriormente, el participante respondió a las preguntas formuladas por el jurado y defendió sus opiniones. Cumplidas todas las fases de la defensa, el jurado después de sus deliberaciones por unanimidad acordó **APROBAR**. El Trabajo de Grado aquí señalado. Dando fe y en constancia de lo aquí señalado firman:

MSc. RAMÓN ROA
C. I. N° 10.745.807

Dra. NORELLYS CONCHA
C.I. N° 11.713.662
(Jurado Principal UNELLEZ)



Msc. OSCAR RODRÍGUEZ
C. I. N° 9.571.617
(Jurado Principal Externo UPTJFR)

APROBACIÓN DEL TUTOR

Yo, **Roa Ceballos Ramón Oswaldo**, cédula de identidad N° **V.- 10.745.807**, en mi carácter de tutor del Trabajo Técnico, Trabajo Especial de Grado, Trabajo de Grado o Tesis Doctor, al titulado **ESTRATEGIAS GERENCIALES ADMINISTRATIVAS DEL PROCESO DEL FONDO DE JUBILACIONES Y PENSIONES DEL CUERPO DE POLICIA DEL ESTADO BARINAS. AÑO 2019**, presentado por el (la) ciudadana **Rivas Valladares Milagros del Pilar**, para optar al título de **Magister Scientiarum** por medio de la presente certifico que he leído el Trabajo y considero que reúne las condiciones necesarias para ser defendido y evaluado por el jurado examinador que se designe.

En la ciudad de Barinas, a los 05 días del mes de Mayo del año 2021.

Nombre y Apellido: **Roa Ceballos Ramón Oswaldo**



Firma de Aprobación del tutor

Dedicatoria

Hoy al culminar esta anhelada meta, se conjugan muchos sentimientos y recuerdos, que me hacen dedicárselo muy especialmente:

A mi señor Jesucristo por darme la oportunidad de vivir y culminar una de mis metas, dándome con ello un crecimiento personal, espiritual y profesional.

A mis padres por ser tan incondicional en todo lo que me propongo para mejorar cada día, por ese apoyo y esa fortaleza que me llena de fuerzas para seguir en mi nuevo emprendimiento. A mis hijas porque de alguna manera están presente en todos mis andares, aprendiendo de cada enseñanza que le pueda brindar.

A mis nietos porque ellos me impulsa a seguir creciendo profesionalmente para ser un ejemplo a seguir. A mi yerno yoswel por estar presente en esta nueva etapa y faceta de mi vida que con sus palabras de aliento me impulsaron a continuar.

A la universidad(UNELLEZ) por darme ese crecimiento profesional y por todos los conocimientos adquiridos durante mi aprendizaje, por todos y cada uno de los profesores que me dieron su enseñanza para culminar hoy por hoy una meta en mi vida.

A mi tutor académico profesor Ramón por el apoyo incondicional, por su paciencia, por su profesionalismo y por su lealtad.

ÍNDICE

LISTA DE CUADROS Y GRAFICOOS.....	VII
RESUMEN.....	XI
INTRODUCCIÓN.....	14
Capítulo I.....	¡Error! Marcador no definido.
El Problema.....	¡Error! Marcador no definido.
Formulación del Problema.....	¡Error! Marcador no definido.
Objetivos.....	¡Error! Marcador no definido.
General.....	¡Error! Marcador no definido.
Específicos.....	¡Error! Marcador no definido.
Justificación de la Investigación.....	24
Alcance y Limitación.....	26
Capítulo II.....	¡Error! Marcador no definido.
Marco Teórico.....	¡Error! Marcador no definido.
Antecedentes de la Investigación.....	¡Error! Marcador no definido.
Bases Teóricas.....	¡Error! Marcador no definido.
Bases Legales.....	¡Error! Marcador no definido.
Sistema de Variables.....	¡Error! Marcador no definido.
Operacionalización de las Variables.....	¡Error! Marcador no definido.
Capítulo III.....	52
Marco Metodológico.....	55
Enfoque.....	55
Tipo de Investigación.....	56
Diseño de Investigación.....	56

Población	57
Muestra	58
Técnicas o Instrumentos de Recolección de Datos	58
Validez y Confiabilidad	59
Confiabilidad	59
Procesamiento de los datos.....	60
Capítulo IV	61
Análisis De La Información.....	61
Capítulo V	96
Conclusiones Y Recomendaciones.....	96
Conclusiones	96
Recomendaciones	97
Capítulo VI	98
Propuesta	98
Plan Administrativo para Optimizar la Productividad y Eficiencia de los procesos administrativos del Fondo de Ahorro Obligatorio de Vivienda en la UNELLEZ.	98
Referencias Bibliográficas.....	103

LISTA DE CUADROS

N°	Descripción	Pág.
1	¿Existen estrategias gerenciales formalizadas en el Cuerpo de Policía del Estado Barinas?	40
2	¿Se encuentra inscrita el Cuerpo de Policía del Estado Barinas en la Tesorería de Seguridad Social?	49
3	¿Se cumplen las normas del fondo de Jubilaciones y Pensiones del Cuerpo de Policía del Estado Barinas?	50
4	¿Se aplican estrategias gerenciales con respecto al fondo de Jubilaciones y Pensiones del Cuerpo de Policía del Estado Barinas?	51
5	¿Existen registro de las estrategias aplicadas para el fondo de Jubilaciones y Pensiones del Cuerpo de Policía del Estado Barinas?	52
6	¿Se cumplen con frecuencia las estrategias gerenciales para el fondo de Jubilaciones y Pensiones del Cuerpo de Policía del Estado Barinas?	53
7	¿Existen responsables del manejo del fondo de Jubilaciones y Pensiones del Cuerpo de Policía del Estado Barinas?	54
8	¿Cuentan con un plan para el manejo del fondo de Jubilaciones y Pensiones del Cuerpo de Policía del Estado Barinas?	55
9	¿Existe una data del fondo de Jubilaciones y Pensiones del Cuerpo de Policía del Estado Barinas?	56
10	¿Cuentan con procesos para el fondo de Jubilaciones y Pensiones del Cuerpo de Policía del Estado Barinas?	57
11	¿Actualizan el fondo de Jubilaciones y Pensiones en el Cuerpo de Policía del Estado Barinas de manera continua?	58
12	¿Cuentan con mecanismos de planificación para el manejo del fondo de Jubilaciones y Pensiones en el Cuerpo de Policía del Estado Barinas?	59
13	¿Cuentan con soportes para el control del fondo de Jubilaciones y Pensiones en el Cuerpo de Policía del Estado Barinas?	60

- 14 ¿Se da el seguimiento correspondiente al control para el fondo de Jubilaciones y Pensiones en el Cuerpo de Policía del Estado Barinas? 61
- 15 ¿Se evalúa el control aplicado al fondo de Jubilaciones y Pensiones en el Cuerpo de Policía del Estado Barinas? 62
- 16 ¿Se cuenta con información para el control del fondo de Jubilaciones y Pensiones en el Cuerpo de Policía del Estado Barinas? 63
- 17 ¿Se archivan los soportes correspondientes al fondo de Jubilaciones y Pensiones en el Cuerpo de Policía del Estado Barinas? 64
- 18 ¿El fondo de Jubilaciones y Pensiones en el Cuerpo de Policía del Estado Barinas se lleva con un sistema? 65
- 19 ¿Se aplican procesos administrativos para el fondo de Jubilaciones y Pensiones en el Cuerpo de Policía del Estado Barinas? 66
- 20 ¿Tiene conocimiento de cómo se aplican los procesos administrativos del fondo de Jubilaciones y Pensiones en el Cuerpo de Policía del Estado Barinas? 67
- 21 ¿Se tienen políticas para el procedimiento relacionado con el fondo de Jubilaciones y Pensiones en el Cuerpo de Policía del Estado Barinas? 68
- 22 ¿Están establecidas las funciones para los procesos administrativos del fondo de Jubilaciones y Pensiones en el Cuerpo de Policía del Estado Barinas? 69
- 23 ¿Cuenta con herramientas necesarias para realizar los procesos del fondo de Jubilaciones y Pensiones en el Cuerpo de Policía del Estado Barinas? 70
- 24 ¿Están establecidos los procedimientos del cálculo para el fondo de Jubilaciones y Pensiones en el Cuerpo de Policía del Estado Barinas? 71
- 25 ¿Se revisan los procedimientos correspondientes aplicados al fondo de Jubilaciones y Pensiones en el Cuerpo de Policía del Estado Barinas? 72

- 26 ¿Se aplican controles para los procesos relacionados con el fondo de Jubilaciones y Pensiones en el Cuerpo de Policía del Estado Barinas? **73**
- 27 ¿Usted ha tenido dudas cómo realizar algunos procedimientos del fondo de Jubilaciones y Pensiones en el Cuerpo de Policía del Estado Barinas? **74**
- 28 ¿Se realiza seguimiento a los procesos relacionados con el fondo de Jubilaciones y Pensiones en el Cuerpo de Policía del Estado Barinas? **75**
- 29 ¿Son realizados los pagos correspondientes al fondo de Jubilaciones y Pensiones en el Cuerpo de Policía del Estado Barinas? **76**
- 30 ¿Considera factible el proceso administrativo de actualizar el fondo de Jubilaciones y Pensiones en el Cuerpo de Policía del Estado Barinas? **77**
- 31 ¿Existe eficiencia en el proceso administrativo fondo de Jubilaciones y Pensiones en el Cuerpo de Policía del Estado Barinas? **78**
- 32 ¿Considera que es productivo el proceso administrativo del fondo de Jubilaciones y Pensiones en el Cuerpo de Policía del Estado Barinas? **79**
- 33 ¿Causa un impacto la actualización del fondo de Jubilaciones y Pensiones en el Cuerpo de Policía del Estado Barinas? **80**
- 34 ¿Está usted en capacidad de participar en el proceso administrativo del fondo de Jubilaciones y Pensiones en el Cuerpo de Policía del Estado Barinas? **81**

LISTA DE GRAFICOS

N°	Descripción	Pág.
1	¿Existen estrategias gerenciales formalizadas en el Cuerpo de Policía del Estado Barinas?	49
2	¿Se encuentra inscrita el Cuerpo de Policía del Estado Barinas en la Tesorería de Seguridad Social?	50
3	¿Se cumplen las normas del fondo de Jubilaciones y Pensiones del Cuerpo de Policía del Estado Barinas?	51
4	¿Se aplican estrategias gerenciales con respecto al fondo de Jubilaciones y Pensiones del Cuerpo de Policía del Estado Barinas?	52
5	¿Existen registro de las estrategias aplicadas para el fondo de Jubilaciones y Pensiones del Cuerpo de Policía del Estado Barinas?	53
6	¿Se cumplen con frecuencia las estrategias gerenciales para el fondo de Jubilaciones y Pensiones del Cuerpo de Policía del Estado Barinas?	54
7	¿Existen responsables del manejo del fondo de Jubilaciones y Pensiones del Cuerpo de Policía del Estado Barinas?	55
8	¿Cuentan con un plan para el manejo del fondo de Jubilaciones y Pensiones del Cuerpo de Policía del Estado Barinas?	56
9	¿Existe una data del fondo de Jubilaciones y Pensiones del Cuerpo de Policía del Estado Barinas?	57
10	¿Cuentan con procesos para el fondo de Jubilaciones y Pensiones del Cuerpo de Policía del Estado Barinas?	58
11	¿Actualizan el fondo de Jubilaciones y Pensiones en el Cuerpo de Policía del Estado Barinas de manera continua?	59
12	¿Cuentan con mecanismos de planificación para el manejo del fondo de Jubilaciones y Pensiones en el Cuerpo de Policía del Estado Barinas?	60
13	¿Cuentan con soportes para el control del fondo de Jubilaciones y Pensiones en el Cuerpo de Policía del Estado Barinas?	61

- 14 ¿Se da el seguimiento correspondiente al control para el fondo de Jubilaciones y Pensiones en el Cuerpo de Policía del Estado Barinas? 62
- 15 ¿Se evalúa el control aplicado al fondo de Jubilaciones y Pensiones en el Cuerpo de Policía del Estado Barinas? 63
- 16 ¿Se cuenta con información para el control del fondo de Jubilaciones y Pensiones en el Cuerpo de Policía del Estado Barinas? 64
- 17 ¿Se archivan los soportes correspondientes al fondo de Jubilaciones y Pensiones en el Cuerpo de Policía del Estado Barinas? 65
- 18 ¿El fondo de Jubilaciones y Pensiones en el Cuerpo de Policía del Estado Barinas se lleva con un sistema? 66
- 19 ¿Se aplican procesos administrativos para el fondo de Jubilaciones y Pensiones en el Cuerpo de Policía del Estado Barinas? 67
- 20 ¿Tiene conocimiento de cómo se aplican los procesos administrativos del fondo de Jubilaciones y Pensiones en el Cuerpo de Policía del Estado Barinas? 68
- 21 ¿Se tienen políticas para el procedimiento relacionado con el fondo de Jubilaciones y Pensiones en el Cuerpo de Policía del Estado Barinas? 69
- 22 ¿Están establecidas las funciones para los procesos administrativos del fondo de Jubilaciones y Pensiones en el Cuerpo de Policía del Estado Barinas? 70
- 23 ¿Cuenta con herramientas necesarias para realizar los procesos del fondo de Jubilaciones y Pensiones en el Cuerpo de Policía del Estado Barinas? 71
- 24 ¿Están establecidos los procedimientos del cálculo para el fondo de Jubilaciones y Pensiones en el Cuerpo de Policía del Estado Barinas? 72
- 25 ¿Se revisan los procedimientos correspondientes aplicados al fondo de Jubilaciones y Pensiones en el Cuerpo de Policía del Estado Barinas? 73

- 26 ¿Se aplican controles para los procesos relacionados con el fondo de Jubilaciones y Pensiones en el Cuerpo de Policía del Estado Barinas? 74
- 27 ¿Usted ha tenido dudas cómo realizar algunos procedimientos del fondo de Jubilaciones y Pensiones en el Cuerpo de Policía del Estado Barinas? 75
- 28 ¿Se realiza seguimiento a los procesos relacionados con el fondo de Jubilaciones y Pensiones en el (CPEB)? 76
- 29 ¿Son realizados los pagos correspondientes al fondo de Jubilaciones y Pensiones en el Cuerpo de Policía del Estado Barinas? 77
- 30 ¿Considera factible el proceso administrativo de actualizar el fondo de Jubilaciones y Pensiones en el Cuerpo de Policía del Estado Barinas? 78
- 31 ¿Existe eficiencia en el proceso administrativo fondo de Jubilaciones y Pensiones en el Cuerpo de Policía del Estado Barinas? 79
- 32 ¿Considera que es productivo el proceso administrativo del fondo de Jubilaciones y Pensiones en el Cuerpo de Policía del Estado Barinas? 80
- 33 ¿Causa un impacto la actualización del fondo de Jubilaciones y Pensiones en el Cuerpo de Policía del Estado Barinas? 81
- 34 ¿Está usted en capacidad de participar en el proceso administrativo del fondo de Jubilaciones y Pensiones en el Cuerpo de Policía del Estado Barinas? 82

**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS
OCCIDENTALES “EZEQUIEL ZAMORA”
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO
SOCIAL
COORDINACIÓN DE ÁREA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA PÚBLICA
ESTRATEGIAS GERENCIALES ADMINISTRATIVAS PARA LA
OPTIMIZACIÓN DEL PROCESO DEL FONDO DE JUBILACIONES Y
PENSIONES DEL CUERPO DE POLICIA DEL ESTADO BARINAS. AÑO
2019.**

**AUTOR: LCDA. RIVAS V. MILAGROS DEL PILAR
TUTOR: Msc. Roa Ceballos Ramón Oswaldo**

AÑO: 2019

RESUMEN

El presente estudio desarrollado en el departamento de fondos a tercero del CPEB, está orientada a diagnosticar las acciones gerenciales que se aplican en la misma, con respecto al fondo de jubilaciones y pensiones, que motive a la gerencia en tomar medidas para la actualización de la información. Dicho estudio se llevó a cabo bajo la modalidad de campo de carácter descriptivo y apoyado en un proyecto de observación acción, conformado por tres fases: diagnóstico, factibilidad y diseño. La primera fase implicó la aplicación de un cuestionario a un grupo de 14 trabajadores, que laboran en el mencionado departamento, el mismo está conformado por 34 ítems con cinco (5) alternativa de respuesta: siempre, casi siempre, algunas veces, casi nunca y nunca. El análisis de los datos se realizó de forma manual, determinándose la frecuencia simple y relativa de los ítems representándose en cuadros y gráficos. Los resultados evidencian que en la institución policial objeto de estudio no cuenta con estrategias gerenciales que permitan la actualización del fondo además de incentivar la participación e identificación del personal con dichos procesos, en un marco de soluciones que estimule en el personal los niveles de productividad, lo que conduce a la información relacionada con el tema, además de los afiliados poder optar al beneficio que este da. Los resultados refuerzan la necesidad de proponer un conjunto de estrategias gerenciales administrativas para la optimización del fondo como vía para lograr mayor productividad en el personal.

Descriptor: estrategias gerenciales – procesos administrativos.

INTRODUCCIÓN

Como se sabe toda organización puede darse en donde exista un organismo social, y de acuerdo con su utilidad ésta será más necesaria, un organismo social depende para su éxito de una buena administración por cuanto sólo a través de ella es como se hace buen uso de los recursos materiales, humanos con que ese organismo cuenta, además de las condiciones que imperan en esta época actual de crisis, así como la necesidad que tiene los afiliados de obtener beneficios de acuerdo a las políticas o líneas generales del estado basados en un derecho constitucional para lo que se requiere de una eficiente aplicación de la administración como disciplina que se verá reflejada en la productividad y eficiencia de la institución o dependencia que la requiera.

Dentro de este contexto el fondo de Jubilaciones y Pensiones adquiere mayor importancia entre los individuos que forman parte del mismo y de las políticas establecidas por el estado para su aplicación, por eso el proceso administrativo se convierte en una herramienta fundamental para la correcta aplicación de dicho fondo, para ello se requiere de conceptos, Ideas, órdenes y directrices, transformados en directrices o estrategias con objetivos claros y precisos que permitan producir resultados deseados. Es por ello que el capital esencial de las personas no es la seguridad laboral sino la información para que esta pueda ser transmitida en forma satisfactoria, por ello se hacen reajustes durante su implantación siendo el seguimiento la clave del proceso con la intención de garantizar la ejecución de la misma en el momento oportuno, teniendo siempre en cuenta que el proceso del fondo de jubilaciones y pensiones es algo dinámico, constante con nuevos factores, nuevos medios y nuevas definiciones, enmarcados en la ley.

El objetivo de la presente investigación es aportar un punto de apoyo a la organización, por lo cual la razón es Proponer estrategias gerenciales administrativas para la optimización del Proceso del Fondo de Jubilaciones y Pensiones del Cuerpo de Policía del Estado Barinas.

El estudio está conformado por seis capítulos, en el Capítulo I, se desarrolla el planteamiento del problema, objetivos, importancia y justificación de la investigación. El Capítulo II, contiene el Marco teórico, estructura en los antecedentes y las teorías que orientan el proceso gerencial dentro de una organización. El Capítulo III, se exponen los procesos metodológicos para desarrollar las estrategias gerenciales. El Capítulo IV, contiene la presentación, interpretación y análisis de los resultados. En el Capítulo V, conformado por las conclusiones y recomendaciones. Finalmente, el Capítulo VI, se expone la propuesta conformada por la exposición de motivos, objetivos y estrategias de acción comunicacional.

Capítulo 1

El Problema de la Investigación

1. Planteamiento y Formulación del Problema

Dentro de la dinámica mundial, el problema de la seguridad social ha sido manejado por innumerables pensadores como un tema de gran importancia que ha traído como consecuencia diversos debates de hacia dónde se deben dirigir los esfuerzos para combatir la pobreza, mejorar la educación, la salud, la recreación, las jubilaciones, las pensiones, a fin que permitan garantizarle a las personas un ingreso básico para la subsistencia.

En Latinoamérica, las políticas sobre jubilaciones y pensiones se han fundamentado sobre diferentes estructuras: una de las más usadas corresponde con el modelo intergeneracional donde un trabajador activo financia a los trabajadores que no se encuentran en edad laboral. Con ello, se garantiza la pensión de vejez; sin embargo, han surgido nuevas estructuras, como el caso de la capitalización individual propia de países como Chile, Colombia y México, caracterizada por la asistencia técnica especializada de una administradora de fondos privada y donde la participación del Estado se orienta a la administración de aquellos fondos no traspasados al esquema individual y a la supervisión del sistema.

Durante el siglo XX se dio la incorporación de derechos como alimentación, trabajo, salud, vivienda, educación, como un compromiso del Estado para con sus individuos ante las distintas circunstancias que se puedan presentar que afecten la capacidad de los mismos y para los cuales se establecen mecanismos de financiamiento o contraprestación que involucra al empleado, el patrono y el Estado, como una forma de protección social del

trabajador como lo establece la Organización Internacional del Trabajo (1919), en adelante OIT. Este organismo define seguridad social en 1991 como:

La protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra la privación económicas y sociales que, de no ser así, ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo, o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte; y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos. (p.9)

De lo anteriormente descrito se puede decir que es una forma de protección que aplica el estado como política para los individuos, dependiendo de las circunstancias cuenta con lo que se denomina ayuda, en forma de aportes o deducciones, que permiten garantizar una distribución denominada pensión o ingresos. De ahí que es necesario examinar las estructuras existentes en estos momentos y su funcionamiento tal como lo establece Guerrero (2004):

El examen de la estructura administrativa o de sus componentes , para evaluar el grado de eficiencia y de eficacia con el cual se están cumpliendo la planificación, la organización, la dirección, la coordinación, la ejecución y el control de los objetivos trazados por la empresa, para corregir las deficiencias que pudieran existir, tendiendo al mejoramiento continuo de las misma, optimizando la productividad hasta lograr la calidad total y su control, mediante la mejor utilización de los recursos disponibles, conforme a procedimientos encuadrados dentro de normas y políticas de la verdadera administración.(p.32).

Por tanto, el examen de la estructura según el autor, permite verificar en qué condiciones se encuentra la organización; cómo podríamos contribuir para mejorar de acuerdo a la visión que tenga cada gerente para alcanzar lo que se ha planteado para optimizar la misma, por ello el sistema establece la obligación de contribuidor con el cumplimiento de los pagos parafiscales.

Por consiguiente, Ginebra (1976) destacó la protección que brinda la seguridad social es considerada por las Organización de las Naciones Unidas (ONU) como un derecho humano básico.

El Artículo 22 de La Declaración Universal de Derechos Humanos consagra que “toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social” e incluso el Artículo. 9 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1976), va más allá: dice es “derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social”. La Cumbre Mundial de Copenhague (1995) sobre Desarrollo Social establece el compromiso de políticas que aseguren a todas las naciones protección económica y social adecuada durante el desempleo, las enfermedades, la maternidad, la crianza de los hijos, la viudez, la discapacidad y la vejez.

El autor antes mencionado, señala como una de las características más resaltantes en el mundo, el reconocimiento de que todo ser humano, es titular de derechos fundamentales que la sociedad no puede arrebatarse lícitamente.

Sin embargo en Latinoamérica, las políticas sobre jubilaciones y pensiones se han fundamentado sobre diferentes estructuras, según las perspectivas de Méndez (1.980) el cual señala que

Un trabajador activo financia a los trabajadores que no se encuentran en edad laboral, que significa que los trabajadores activos contribuyen al mantenimiento de los ya reiterados. Con ello, se garantiza la pensión de vejez; sin embargo, han surgido nuevas estructuras, como el caso de la capitalización individual propia de países como Chile, Colombia y México, caracterizada por la asistencia técnica especializada de una administradora de fondos privados y donde la participación del Estado se orienta a la administración de aquellos fondos no traspasados al esquema individual y a la supervisión del sistema. (p.24)

Lo que significa que todas personas que están laborando contribuyen con el sostenimiento del Estado para sufragar estos gastos que corresponden a las personas que ya prestaron un servicio como funcionarios, tienen derecho

a recibir dicho beneficio al momento de su jubilación, de esta manera tanto el estado como el personal activo coadyuvan a el pago.

Dentro del marco de la seguridad social, uno de los beneficios y derechos que corresponde a todo trabajador es el derecho de jubilación, en este sentido Martínez (2006), expone:

La Jubilación es el nombre que recibe el acto administrativo por el cual un trabajador activo, ya sea por cuenta propia o ajena, pasa a una situación pasiva o de inactividad laboral; luego de alcanzar una determinada edad máxima legal para trabajar.(p.56).

Para compensar la pérdida de ingresos que se deriva del cese laboral, al beneficiario de la jubilación se le reconoce una prestación económica que suele consistir en una renta mensual bajo un proceso de carácter administrativo que le permita seguir gozando o el disfrute de un beneficio económico para subsistir.

Es de destacar, que la prestación es vitalicia y sólo se extingue con la muerte del interesado. Con carácter general el cese en el trabajo es voluntario, no siendo necesario llegar a una determinada edad, si bien es cierto que en la mayoría de los países se establecen normativas que definen la edad de la jubilación, generalmente en torno a los 65 años. Este límite, en la actualidad, es objeto de revisión en diferentes países ya que la esperanza de vida se prolonga, con lo que se produce un incremento del costo social de las jubilaciones y son necesarios más ingresos para mantener los modernos sistemas de pensiones.

Por consiguiente, se puede decir que la realidad de la población venezolana que percibe una pensión y demás beneficios contractuales no ha sido la más idónea, dado que las pensiones de vejez, viudez e incapacidad no son cónsonas, ni compatibles con el alto costo de la vida, pues el sistema de

pensiones vigente al 2007 que protege a los afiliados ante la vejez, riesgos de invalidez y muerte y la protección efectuada mediante el otorgamiento de prestaciones económicas llamadas pensiones dadas por el ente administrador (Seguro Social) al afiliado, o a los componentes del grupo familiar, si el afiliado fallece, no se equipara con la Inflación.

En Venezuela, el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, garante de la seguridad social, se crea por ley en 1941, mientras que las pensiones de vejez fueron introducidas en 1967, y es a partir de ese año cuando se cancela la primera pensión por discapacidad. El sistema implantado para la sociedad venezolana fue el mismo que se diseñó para el resto de los países, este es el sistema de solidaridad intergeneracional, antes mencionado.

En la mayoría de los países latinoamericanos como Venezuela, el sistema de seguridad social ha colapsado por innumerables factores, entre ellos: inflación, desempleo, aumento de la esperanza de vida de los venezolanos, tasa de vida de los jubilados mayor a la programada, los trabajadores activos disminuyen por las condiciones económicas que aqueja a los distintos empleadores, poca planificación y continuidad de los planes sociales, el alto costo de la vida y las cotizaciones recaudadas han tenido un destino distinto para el que fueron creados.

Ante esta disyuntiva surgió la alternativa de los fondos de pensiones colectivos o de financiamiento solidario, unitario y participativo de contribuciones directas e indirectas propuesto por el Estado a fin de garantizar un mínimo de seguridad social, tal como se refleja en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (2002) en su artículo 65.

La pensión de vejez o jubilación garantizada por este régimen será de financiamiento solidario y de cotizaciones obligatorias para las personas con o sin relación laboral de dependencia, compuesto por una pensión de beneficios definidos, de aseguramiento colectivo bajo el régimen financiero de prima media general y sobre una base contributiva de uno (1) a diez (10) salarios mínimos urbanos.

Entre 1994 y 1995, la Cooperación Técnica Alemana (GTZ) prestó sus servicios y cooperación técnica para la reestructuración del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales. En el desarrollo de esta revisión por parte del ente internacional, se encontró que el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales contaba con una estructura obsoleta, desmoralización de los empleados, estados financieros inaudibles y la falta de consenso político para desarrollar un nuevo esquema de seguridad social (Economía Hoy, 1997). Se puede decir que la realidad de la población venezolana que percibe una pensión y demás beneficios contractuales no ha sido la más idónea, dado que las pensiones de vejez, viudez e incapacidad no son cónsonas, ni compatibles con el alto costo de la vida, pues el sistema de pensiones vigente al 2007 que protege a los afiliados ante la vejez, riesgos de invalidez y muerte y la protección efectuada mediante el otorgamiento de prestaciones económicas llamadas pensiones dadas por el ente administrador (Seguro Social) al afiliado, o a los componentes del grupo familiar, si el afiliado fallece, no se equipara con la inflación.

Sobre este particular, asimismo la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) establece:

Artículo 86 la carta magna consagra el derecho a la seguridad social, señalando que el estado tiene la obligación de asegurar la efectividad de este derecho

Artículo 89 señala que: "el trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras".

Los artículos mencionados hacen énfasis que son un derecho obtenido de índole social que le permite a los involucrados de gozar del mismo para cubrir diferentes eventualidades o formas de vivir o capacitación, el cual se debe hacer efectivo cuando se cumpla con las características o requisitos mínimos para gozar del mismo.

Debido a esto en Venezuela se ha reformado la ley de Jubilaciones y pensiones, donde se motivó la tarea de regular el Subsistema de Pensiones, conformado por los regímenes de Capitalización Individual y de Solidaridad Intergeneracional en los cuales participan todos los afiliados, y además, intervenir en el régimen de los Riesgos Laborales a cargo del empleador. (Ley reforma parcial de jubilaciones y pensiones, 2010: art. 9)

Cabe destacar que en Venezuela, se creó el sistema de tesorería social por el fallecido presidente de la República Bolivariana de Venezuela Hugo Rafael Chávez Frías, el cual dice que es una institución pública, adscrita al Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social del Trabajo., que tiene la finalidad de recaudar los fondos financieros del Sistema de Seguridad Social, y garantizar la sustentación parafiscal y la operatividad del mismo, así como la gestión del Sistema de Información de Seguridad Social para el registro, afiliación e identificación de las personas, sujetas al ámbito de aplicación de la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social.

Para disfrutar de estos beneficios de Jubilación o Pensión, el órgano o ente deberá tramitar el/los expedientes ante la Gerencia General de Estudios Actuariales y Económicos de la Tesorería de Seguridad Social. Será necesario estar solvente con las cotizaciones de los trabajadores y trabajadoras, que son enterados mensualmente a la Tesorería de Seguridad Social.

Actualmente, la Tesorería de Seguridad Social por efectos de la aplicación del artículo 126 de la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social que expresamente ordenó la supresión del extinto Fondo especial de Jubilaciones y Pensiones (FEJP), asumió los procesos de registro de los empleadores y la afiliación de los trabajadores y trabajadoras de la Administración Pública, la recaudación de los aportes patronales y las contribuciones de los trabajadores y trabajadoras, la inversión de los recursos y el pago de sus jubilaciones y pensiones.

Dicho sistema (SISS) se implementó para todas las instituciones centralizadas y descentralizadas del país, mas sin embargo no todas las instituciones públicas tienen la información sobre el registro de afiliación de las mismas y de sus trabajadores. el cual permite realizar el mismo de manera pasiva de acuerdo a la condición que establece la ley; en donde le corresponde una parte el empleado tres por ciento (3%) e igual al patrono, los cuales deben ser cancelados dentro de los primeros días de cada mes, en el caso de no hacer deber ser depositados en una cuenta para tal fin denominada fondo de terceros, esta ley ha cambiado en diferentes aspectos en las últimas décadas.

Esta realidad se observa en algunas organizaciones públicas venezolanas que normalmente no cumplen con este proceso debido a diversos factores como la falta de recursos económicos por parte del patrono, omisiones por parte de funcionarios responsables, no poseer equipos de computación, conexiones a internet, pérdidas de claves, desconocimiento del proceso entre otros.

Esto se puede evidenciar específicamente en tal es el caso del Cuerpo de Policía del Estado Barinas, ya que anteriormente era la Gobernación del Estado Barinas, la encargada de llevar a cabo todo lo relacionado a los fondos a terceros por lo que era una institución centralizada, pero para el año 2016 el Cuerpo de Policía del Estado Barinas paso hacer un Órgano desconcentrado y es la encargada de los procesos administrativo, rindiendo cuentas a la Gobernación del Estado Barinas y al Viceministerio del Sistema Integrado de Policía, el cual deberá llevar a cabalidad los fondos a terceros, transfiriendo los descuentos de ley a las entidades correspondiente.

De acuerdo a la información recabada en esta investigación, se pudo conocer que desde el año 2011 no se realizan jubilaciones y pensiones ordinarias, solo se han llevado algunas entre los años 2012 y 2015 en forma individualizada, ordenadas por la Procuraduría del Estado Barinas ente encargado para ese momento de llevar a cabo ese derecho constitucional por

ser el Cuerpo de Policía una institución Centralizada. Siendo los más perjudicados los funcionarios policiales que de una manera directa dejan de percibir dicho beneficio por la ineficiencia de procesos administrativos llevado a cabo en las dependencias involucradas para la cancelación del mismo, en este caso no se han cumplido con todos los pasos necesarios para su retención, aporte patronal, procedimientos de retención, traslado a fondos de terceros. En fin es la institución que debe afiliar a los funcionarios (as) policiales al Sistema (SISS) para poder llevar a cabo las jubilaciones y pensiones.

Por consiguiente se establecen las siguientes causas: Retenciones realizadas pero no canceladas, falta de actualización de datos, falta de compromiso por parte de los funcionarios, decepción de los trabajadores, poca motivación para el desempeño laboral, trayendo como consecuencia que los funcionarios (as) policiales no puedan gozar del beneficio y derecho constitucional de jubilación y pensiones.

En función de estas realidades que se demuestran en los órganos o instituciones del sector público especialmente en la de interés de este estudio, se precisa la necesidad de adecuar continuamente sus estructuras y procedimientos gerenciales de manera que garanticen la eficiencia y eficacia en los servicios prestados.

Por consiguiente el problema que se plantea en esta investigación, es que existen una data de funcionarios (as) policiales del Cuerpo de Policía del Estado Barinas, que no se encuentran afiliados al Sistema de Tesorería de Seguridad Social (SISS), y por ende no se realizan jubilaciones ni pensiones ordinarias a los funcionarios(as) que cumplen con los requisitos establecidos por la ley para tal beneficio, durante la investigación se pudo constatar que en su gran mayoría devengan la pensión de vejez por el seguro social, los mismos expresaron que sienten desgaste físico para llevar a cabo sus actividades laborales, por lo que todavía están activos en la institución.

Frente a los planteamientos anteriormente señalados, surgen las siguientes interrogantes:

¿Cuáles son las estrategias gerenciales en los proceso del Fondo de Jubilaciones y pensiones del Cuerpo de Policía del Estado Barinas para el año 2019?

¿Cómo son los métodos y técnicas utilizados en los procesos administrativos del fondo de Jubilaciones y Pensiones?

¿Qué factibilidad presenta la optimización de los procesos del fondo de Jubilaciones y Pensiones?

¿Qué estrategias administrativas son necesarias para optimizar el proceso del FJP en el departamento de fondos a terceros del Cuerpo de Policía del Estado Barinas?

Las respuestas a estas interrogantes exigen el desarrollo de la presente investigación, y sobre la base de los resultados así como en función de las distintas teorías y enfoques gerenciales modernos, proponer un conjunto de estrategias gerenciales administrativas con acción comunicacional, para mejorar los niveles de eficiencia, eficacia y efectividad, además de que permitan lograr un comportamiento pro-activo y de integración a los intereses de la institución, creando en los empleados el sentido de pertenencia y espíritu de grupo.

Objetivos de la Investigación

Objetivo General.

Proponer estrategias gerenciales administrativas para la optimización del Proceso del Fondo de jubilaciones y pensiones en el Cuerpo de Policía del Estado Barinas Año 2019.

Objetivos Específicos.

Identificar las estrategias gerenciales aplicadas en los procesos administrativos del Fondo de Jubilaciones y Pensiones.

Describir los métodos y técnicas utilizados en los procesos administrativos del fondo de Jubilaciones y Pensiones.

Determinar la factibilidad técnica, económica y operacional para la optimización de los procesos del fondo de Jubilaciones y Pensiones.

Formular estrategias gerenciales para optimizar los procesos administrativos del fondo de Jubilaciones y Pensiones.

Justificación de la Investigación

La presente investigación surge de la necesidad y preocupación de los funcionarios (as) policiales del Cuerpo de policía del Estado Barinas, que no se encuentran afiliado al sistema de Tesorería de Seguridad Social. Es por ello que resulta de especial interés saber por qué no se ha llevado a cabo este proceso, cuáles son los procesos administrativos que se debe llevar a cabo para las jubilaciones y pensiones.

Actualmente el Cuerpo de Policía del Estado Barinas, está comenzando un proceso de cambio de autoridades transformación con la intención de mejorar el desempeño operativo y garantizar a todos un servicio de calidad, confiabilidad, actualización y adecuación de los procesos, para ello se actualiza la información en pro de alcanzar una gestión integral que mejore la eficiencia del manejo administrativo y el proceso de respuesta o atención. En este sentido la institución debe formular planes estratégicos sobre la base de sus objetivos: a) Mejorar la calidad del servicio, b) Mejorar la atención a su personal, c) optimizar el gasto.

En tal sentido, para el desarrollo de los objetivos planteados se requiere la integración de esfuerzos para que trabajen de manera conjunta la oficina de Recursos Humanos y el departamento de fondos a terceros, por lo que se deben implementar estrategias gerenciales administrativas para lograr actualizar el proceso del fondo de Jubilaciones y Pensiones del Cuerpo de Policía del Estado Barinas a fin de asegurar que el mismo trabaje armoniosamente en la búsqueda del logro de lo planteado.

El desarrollo del presente trabajo se justifica por cuanto que es a través de nuevos esquemas gerenciales que se contribuye a la actualización de dicho fondo, trayendo consigo que los funcionarios (as) policiales de la institución puedan disfrutar de este beneficio de ley fortalecimiento la estructura institucional, creando un ambiente de satisfacción para quienes lo requieran, además de que estos recursos pueden ser cancelados al estado para que siga con la política que tiene el ejecutivo.

En este sentido el trabajo de investigación tiene un interés social por cuanto la visión del Cuerpo de Policía del Estado Barinas es lograr que sea una institución de referencia nacional para el desarrollo sustentable, generadora de reflexiones y conocimientos avanzados que resulten útiles para la integración de la Nación.

Alcance y Delimitación

El desarrollo del presente trabajo de investigación, se ubica en el ámbito espacial del Cuerpo de Policía del Estado Barinas específicamente en la oficina de Recursos Humanos, por lo que los datos que se obtienen en la investigación se consideran válidos sólo para esta institución objeto de estudio, sin embargo los mismos podrán ser extrapolados a otras instituciones que evidencien las mismas características de operatividad del Estado. Asimismo, las estrategias que se diseñan están dirigidas sólo a la institución, sin embargo no se descarta la idea que las mismas puedan ser aplicadas mediante las adaptaciones pertinentes a otras instituciones públicas y/o privadas de la región y el país.

La posible delimitante está dada por la subjetividad que está presente en este tipo de investigación por parte de los sujetos o informantes al momento de aplicar la encuesta, de igual manera está sujeta a la disponibilidad y receptividad del personal para asumirlas e integrarlas en su quehacer dentro de la organización.

CAPÍTULO II

MARCO REFERENCIAL

A continuación se esboza a los referentes al marco teórico que según Arias (2012), lo define como “el producto de la revisión documental bibliográfica, y consiste en una recopilación de ideas, posturas de autores, conceptos y definiciones que sirven de base a la investigación por realizar”. (p.106). En consecuencia podemos indicar que este capítulo se referencia a los aspectos que involucran los antecedentes, bases teóricas, operacionalización de las variables, todo ello con el fin de sustentar la investigación, además de aspectos legales con sus conceptos que vinculan a la investigación.

Antecedentes de la Investigación

Para la realización del siguiente trabajo se realiza una revisión bibliográfica de trabajos, tesis, que sirven para la investigación tal como lo señala Arias (2012), que los antecedentes:

Se refieren a los estudios previos y tesis de grado relacionadas con el problema planteado, es decir, investigaciones realizadas anteriormente y que guardan alguna vinculación con el problema en estudio. Debe evitarse confundir los antecedentes de la investigación con la historia del objeto de estudio en cuestión. (p.14).

De manera que el autor nos infiere que debemos de realizar consultas de trabajos realizados anteriormente con variables similares objetivos que correspondan a los planteamientos de nuestra investigación, con ellos podemos complementar, no repetir errores y sufrir decepciones, en ellos se maneja información concreta y consistente para adaptar al deber ser. Es por

ello que las estrategias gerenciales, operacionales sirven de guía para muchos investigadores, bajo diferentes enfoques, pero siempre buscan como objetivo el bienestar de la organización o de los que trabajan en ella.

En primer lugar Ocampo (2017); realizó un trabajo denominado “Estrategias De Gestión: Una Propuesta En Busca Del Crecimiento Sostenible Del Fondo De Empleados De La Universidad Nacional De Colombia Sede- Manizales (Fodeunal)”. En la Universidad Nacional de Colombia, para obtener el título de: Magister en Administración con Énfasis en Gestión Empresarial, siendo el objetivo Proponer estrategias de gestión para crecimiento sostenible del fondo de empleados de la Universidad Nacional de Colombia-Sede Manizales “FODEUNAL”, enfocados en la gestión de asociados, de servicio, administrativas y financieras comprometidas con el crecimiento sostenible, las cual conducirán a incrementar el número de asociados, la satisfacción de éstos, el incremento y mejoramiento de los servicios de ahorro y crédito y a mejorar sus rendimientos; de esta forma se procura ofrecer una guía para que FODEUNAL fije las estrategias que se adapten mejor a sus características.

Este antecedente de estudio guarda relación con el objeto de la presente investigación, debido a su metodología, el propósito enfoque que trabaja la gestión administrativa financiera, además de mostrar las debilidades presentes en la empresa, con sus riesgos estableciendo la necesidad de un manual para corregir las mismas de acuerdo a un seguimiento.

Seguidamente Pazmiño (2016); realizó una investigación denominada: Gestión administrativa-financiera y su incidencia en la rentabilidad de la cooperativa de Ahorro y Crédito futuro Lamanense del Cantón la Mana, Periodo 2014-2015. Control interno. En la Universidad Técnica Estatal De Quevedo de Ecuador, en la Maestría en administración de empresas, para obtener el Grado Académico de Magíster en Administración de Empresas, cuyo objetivo era Evaluar la incidencia de la Gestión Administrativa-Financiera en la rentabilidad de la Cooperativa de Ahorro y Crédito Futuro Lamanense del Cantón La Maná periodo 2014-2015 por ello se diseñó un Manual de Control

Interno para realizar el seguimiento administrativo – financiero, que permitirá corregir las deficiencias que pudieran existir, tendiendo al mejoramiento continuo de la misma.

Este tema de estudio guarda relación con el objeto de la presente investigación, debido a su forma metodológica y el enfoque administrativo - financiero, indicando que se puede corregir en el tiempo tras la aplicación de la propuesta, presentando las debilidades presentes en el control interno de la empresa, sugiriendo el seguimiento con el fin de establecer un continuo mejoramiento.

Continuando con Valverde (2015), realizo una investigación denominada: Diseño de un sistema de información gerencial para la Junta Administradora del Fondo de Ahorro y Préstamo de la Universidad de Costa Rica para el soporte en la toma de decisiones a nivel estratégico, que sirva de base para su automatización, de la Universidad de Costa Rica en el Postgrado en Administración y Dirección de Empresas, cuyo objetivo general era Diseñar de una propuesta que sirva de modelo para la implementación de un sistema de información gerencial que sirva de herramienta a los mandos altos de la Junta Administradora del Fondo de Ahorro y Préstamo de la Universidad de Costa Rica, en la toma de decisiones oportunas, analizó la gestión que realiza la JAJFA, con el propósito de identificar las principales fuentes de información para la toma decisiones.

Revisaron los diferentes niveles en estructura de información, con el fin de identificar los requerimientos de información para el SIG, concluye que el patrimonio y el rendimiento que administra la JAJFA son muy significativos, lo que la coloca como una institución importante en el mercado financiero nacional, pero debe convencer a las personas afiliadas para ser el principal proveedor de productos financieros. Por tanto, contar con información pertinente y oportuna en la JAJFA, es fundamental para brindar confianza y credibilidad a las personas afiliadas, para monitorear y controlar la actividad financiera, así como tomar las mejores decisiones para el cumplimiento de metas y objetivos.

Esta investigación guarda relación debido a la manera metodológica y además que se diseña una respuesta a una necesidad para la toma de decisiones que le permitan actualizar la información, detectando las fuentes de los errores, para aplicar los correctivos de forma pertinente y oportuna, que es lo que se quiere para este trabajo.

Posteriormente tenemos a Altuve (2014), realizó una investigación titulada “Estrategias Gerenciales para el funcionamiento de una Sala Situacional De Seguimiento Y Control en el Consejo Nacional Electoral Del estado Portuguesa”, realizado en la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora, para optar al título de Magister Scientiarum en Gerencia General, abordó estrategias gerenciales para el funcionamiento de una sala situacional de seguimiento y control en los agentes de actualización de los nuevos electores del Estado Portuguesa, el estudio se enmarca en la modalidad de proyecto factible apoyado en una investigación de campo de tipo descriptivo.

La población estuvo formada por cuarenta y dos (42) agentes de actualización y cuatro (04) Coordinadores que son la misma muestra. La técnica utilizada fue la encuesta, el instrumento un cuestionario constituido por 17 ítems de tipo politómicas, la validez del instrumento se sometió a juicios de expertos, en la determinación de la confiabilidad se utilizó la fórmula de coeficiente de Alpha de Cronbach arrojando una confiabilidad muy alta de 0,92. Para el análisis de los resultados se aplicó la estadística descriptiva presentándose los datos en tablas de frecuencias absolutas y porcentuales, así como en forma de gráficos de barras. La determinación de la factibilidad arrojó que el estudio cuenta con los recursos técnicos y financieros. Concluyo que es necesario las estrategias gerenciales para el seguimiento y control de la sala situacional.

Este tema de estudio guarda relación con el objeto de la presente investigación, debido a que trabaja con estrategias gerenciales para el buen funcionamiento, además de que brinda información veraz y organizada, que

pueden contribuir en un modo de organización de la dependencia administrativa y seguimiento.

Finalmente tenemos a Contreras (2011); en su trabajo de investigación titulado: Desarrollo de un plan de procesos para la administración de proyectos tecnológicos. Caso de estudio: Gerencia de tecnología de la información del Banco Nacional de la Vivienda y Hábitat (BANAVIH), en la Universidad Católica Andrés Bello de Venezuela, en los estudios de Postgrado en el Área de ciencias Administrativas y de Gestión, cuyo objetivo General era Desarrollar un Plan de Procesos basado en las mejores prácticas en la Administración de Proyectos Tecnológicos.

Caso de la Vivienda y Hábitat (BANAVIH). Propuso el desarrollo de un plan de procesos bajado en mejores prácticas adaptables, en fases de un proyecto y sus áreas de conocimientos, para mejorar las prácticas a la administración, fue una investigación aplicada en su modalidad de investigación y desarrollo, con un diseño mixto, combinando datos. Al final se presentó un Plan de Implantación del diseño presentado.

Este tema de investigación se relaciona con la temática de estudio, por tratarse de un plan de procesos para mejorar las prácticas adaptables en la administración y por último se presenta un diseño para ser implantado, que es lo que se quiere o requiere para esta investigación, por tal motivo tiene vital importancia debido a que esta problemática en particular tiene varios años estudiándose.

Bases Teóricas

Según Bavaresco (2012): Las bases teóricas tienen que ver con las teorías que brindan al investigador el apoyo inicial dentro del conocimiento del objeto de estudio, es decir, cada problema posee algún referente teórico, lo que indica, que el investigador no puede hacer abstracción por el desconocimiento, salvo que sus estudios se soporten en investigaciones puras o bien exploratorias.(p.60).

Por tanto, las Bases Teóricas tiene el propósito de dar a la investigación un sistema coordinado y coherente de conceptos y proposiciones que permitan abordar el problema. De éste dependerá el resultado del trabajo. Significa poner en claro para el propio investigador sus postulados y supuestos, asumir los frutos de investigaciones anteriores y esforzarse por orientar el trabajo de un modo coherente.

Esto nos indica que se desarrollan para tener una visión de los fundamentos que tiene la misma de manera general y que sirve para realización del proceso del FAOV de acuerdo a las variables planteadas con un sustento conceptual por cada objetivo a investigar. Con la finalidad de apoyar esta investigación se presentan las bases teóricas que de acuerdo Arias (2012):

Comprenden un conjunto de conceptos y proposiciones que constituyen un punto de vista o enfoque determinado, dirigido a explicar el fenómeno o problema planteado. Esta sección puede dividirse en función de los tópicos que integran la temática tratada o de las variables que serán analizadas. (p.107).

Con esto podemos interpretar que se constituyen como un aspecto fundamental al momento de realizar los elementos teóricos, factores o variables del trabajo y sus dimensiones que están dentro del trabajo debido que son el soporte planteados por diferentes autores.

Administración

Aunque a medida que transcurre el tiempo, la tendencia es ir hacia lo que se refiere a administración y haciendo énfasis a lo que indica Guerrero (2004), que “la administración en una organización, generalmente, se lleva a cabo en tres niveles los cuales se describen como:

a. “Estratégico: Es el nivel más elevado dentro de la empresa y se ocupa del propósito y la misión general de la organización, determinando la visión”.

(p.149). En este nivel se encuentran la Gerencia de servicios administrativos y la Departamento de recursos humanos del mismo.

Siguiendo la idea de Guerrero (2004), el segundo nivel es:

b. "Táctico: Es el nivel intermedio y está relacionado con la aplicación de estrategias a corto y mediano alcance". (p.149). Es el nivel donde más se involucra la gerencia. En este escalafón se encuentra la subgerente y las direcciones de supervisión.

Finaliza Guerrero (2004), con un tercer nivel:

c. "Operativo: es el nivel más bajo e incluye la ejecución cotidiana de los objetivos". (p.149).

Este nivel está conformado por las agencias bancarias, donde se desarrollan los procesos (Nominas, depósitos, retenciones, procedimientos, claves, registros, solicitudes, entre otros) y se genera la información que alimenta el sistema con sus respectivos informes y variables. Lo que hace que la organización o empresa se desempeñe de manera eficiente, eficaz y efectiva.

Estrategias

Se pueden decir que son acciones para tratar aspectos relativos a la organización, que permitan alcanzar los objetivos dependiendo de factores internos y externos de la misma empresa, por lo cual Ferd (1994), manifiesta que es: "Una estrategia tiene que llevar a cabo estrategias que obtengan beneficios de sus fortalezas internas, aprovechar las oportunidades internas y evitar o aminorar el impacto de las amenazas externas. En este proceso radica le esencia de Gerencia Empresarial" (p. 56). Esto quiere decir que son normas o acciones generales que hacen énfasis para cumplir con determinados compromisos dependiendo de los recursos y el propósito de la organización de acuerdo a lo planificado.

Estrategias Gerenciales

Las estrategias gerenciales permiten realizar controles y seguimientos en las organizaciones de lo que es su gestión, se establecen procedimientos que permitan maximizar los recursos con el fin de alcanzar los objetivos de acuerdo a lo planificado o poder realizar los ajustes que se consideren necesarios dependiendo de la información que se tome que sea oportuna y confiable, mejorando los niveles de eficiencia, eficacia y efectividad de los procedimientos involucrados. De acuerdo a González y de Pelekais (2010), señala:

Las estrategias gerenciales son sin duda, una herramienta necesaria a aplicar por cualquier líder en una organización empresarial para lograr el desarrollo y fortalecimiento de la gestión desplegada, en consecuencia un gerente debe desarrollar fórmulas adecuadas a las demandas propias de la empresa y emplearlas para que la organización sea exitosa. (pàg.343)

A fin de cuentas, las estrategias gerenciales son aquellas que se desarrollan de acuerdo a un plan, que permite integrar de manera conjunta las metas y políticas de una organización, estableciendo una secuencia coherente y armónica de las acciones por realizar, con los recursos adecuados, dependiendo del entorno y anticipando acciones a factores que se puedan presentar en los diferentes niveles de acuerdo a un contexto y bajo ciertos principios.

Herramienta:

La herramienta facilitadora del aprendizaje en el nivel individual es la intuición. Su desarrollo implica la realización de tres actividades: a) un aprendizaje previo, de carácter subconsciente, tácito, difícil de compartir y transmitir; b) una interpretación de la situación, que lleva consigo un proceso

de reconocimiento de patrones, que permite identificar la infinidad de posibilidades inherentes a cualquier situación con la experiencia adquirida, la cual debe haber sido almacenada y recuperada de forma dinámica y fácil; y c) la generación de un sentimiento de lo que es correcto o no (Simón, 1987; Crossan et al., 1999; López y López, 2001; Moreno et al., 2001) que en ocasiones afecta a la acción individual (Dellepiane, 2001).

Formalización

Después de haber leído los diferentes puntos de vista de algunos autores considero que se puede definir como un proceso que le permite a la organización determinar cómo, cuándo, con qué elementos, quien y en cuanto tiempo, cuenta para realizar una actividad, esto lo realiza mediante una serie de formatos los cuales cuentan con instructivos que están formulados para servir de guías a los procesos a realizar, esto se da con el fin de estandarizar las operaciones y evitar que las personas apliquen criterios diferentes para la misma tarea, se pueden apoyar en procesos informáticos o tecnológicos, también denominados software o sistemas, lo cual permiten medir el comportamiento de los involucrados.

Cumplimiento

Del mismo modo se puede establecer como un término que permite determinar si sean cumplido las directrices, órdenes, deberes, especificaciones, de acuerdo a lo que se indicó realizar, ejecutar, convenir o terminar en un plazo en una organización para cumplir con algo, en un determinado periodo o tiempo según sea el caso, esto trae cierto nivel de confianza para los involucrados, que permite mantenerse en un puesto, puede ser independiente o dependiente.

Planificación

De manera que Bolívar (2016) citando a Rodríguez (1997), lo define como "Es la herramienta por excelencia de la administración estratégica, la cual consiste en la búsqueda de una o más ventajas competitivas y la formulación y ejecución de estrategias, teniendo como base la misión y objetivos organizacionales, así como las características del entorno su presión y la disponibilidad de recursos". (p.4).

Esto nos indica que es necesario tener claro los objetivos de la organización para poder alcanzarlos cuando se esté ejecutando la acción de lo contrario estaremos trabajando en otro sentido lo cual no debería de ser.

De tal manera que Stoner (1996) establece:

Implica además un proceso de toma de decisiones, un proceso de previsión (anticipación), visualización (representación del futuro deseado) y de predeterminación (tomar acciones para lograr el concepto de adivinar el futuro). Todo plan tiene tres características: primero, debe referirse al futuro, segundo, debe indicar acciones, tercero, existe un elemento de causalidad personal u organizacional: futurismo, acción y causalidad personal u organizacional son elementos necesarios de todo plan. Se trata de construir un futuro deseado, no de adivinarlo. (parr.14).

Esto nos indica que hay que prever para tomar decisiones temprano de un futuro para alcanzar lo deseado para construir, por eso se indica lo que se desea, dependiendo del plan, los datos, sus procesos con sus mecanismos estableciendo formatos para la elaborar un plan.

Mecanismos:

Mahoney (2001) los mecanismos consisten en variables intervinientes que explican por qué existe una correlación entre variables dependientes e independientes, la cual es explicada apelando a otra correlación entre

variables. Para Mahoney, así como para efectos de este artículo, esta última definición –mecanismos como entidades no observadas– trascendería el análisis de correlaciones, demandaría una aproximación cualitativa a los fenómenos a ser explicados, y se erigiría como la principal manera en que el concepto de mecanismos sociales ha sido entendido y utilizado por cuentistas sociales.

Control

En consecuencia parafraseando a Navarrete (2013) se indica en la manera de medir y corregir el desempeño que se requiere debido a las restricciones o regulaciones que se presentan por causa del comportamiento de los involucrados en cada una de las actividades proyectadas que son parte de una planificación establecida por la organización que dependiendo de una dirección, permite alcanzar los objetivos planteados por lo que se hace necesario verificar el trabajo de los que están bajo su responsabilidad desde una óptica gerencial que le permita tomar las decisiones necesarias y aplicar los correctivos dentro de la organización dependiendo de lo que se tenga planteado, contando con los respectivos soportes e informes los cuales deben ser archivados.

Gestión

Lo dicho por Miguel (2005), “La gestión se refiere al conjunto de actividades de decisión que se realizan para alcanzar los fines de una organización”. (p.36). Ante esta definición se puede inferir que la gestión es la acción de planificación de actividades que se deben de ir llevando a cabo en busca de una mejora dentro de lo establecido dentro de una organización para convertirla en más eficaz, se debe tener en claro que la misma funciona dependiendo de los fines de la organización.

Factibilidad

Según Varela, “se entiende por Factibilidad las posibilidades que tiene de lograrse un determinado proyecto”. De lo mencionado por el autor se puede decir, que la factibilidad es el análisis que realiza una empresa para determinar si el negocio que se propone será bueno o malo, y cuáles serán las estrategias que se deben desarrollar para que sea exitoso.

Según el Diccionario de la Real Academia Española, la Factibilidad es la “cualidad o condición de factible”. Factible: “que se puede hacer”.

Evaluación

Es el seguimiento o valoración de determinados elementos o criterios que posteriormente se utilizaran como soporte para verificar que den cumplimiento a una norma o política establecida. (Lam.E., 2002). En general los fines de a los que se dirige la evaluación, dependerán del objeto de ésta, pero en términos globales tiene que ver con la generación de información para la toma de decisiones, como “conocimiento para la acción”.

Plan

Gómez Arias (1982). Un plan se entiende como un esquema general de acción que define a grandes rasgos, las prioridades, los lineamientos básicos de una gestión y el alcance de las funciones, para un lapso que, convencionalmente, puede ser el período de un gobierno o de una administración. La esencia de los planes radica en su generalidad y en su papel integrador de la gestión. Se puede decir que, la generalidad de los planes cumple una función totalizante e integradora de la gestión, pues tiene que dar albergue y apoyo a las diferentes intencionalidades específicas que surjan en la organización. A semejanza de los proyectos, los planes definen también intencionalidades (finalidades, objetivos, metas); información (diagnósticos, justificaciones, análisis de viabilidad, factibilidad...); decisiones (políticas, estrategias generales...) y recursos.

Responsable

Responsabilidad, tiene su origen en el castellano y según la Real Academia Española “es la capacidad existente en todo sujeto activo de derecho para reconocer y aceptar las consecuencias de un hecho realizado libremente» y según AECA2 es la capacidad para reconocer, plantear respuestas a las consecuencias de un comportamiento realizado consciente y libremente» (2004, p. 20) Por su parte, Apel (1999) plantea la sospecha referida a que el concepto tradicional de responsabilidad individualmente imputable a la persona singular es, actualmente, insuficiente y que en la justificación y en la ejecución de las iniciativas de ética aplicada se llegó a pensar en un concepto de responsabilidad distinto del tradicional.

Este autor, además, considera que el concepto de responsabilidad que se presupone no puede fundamentarse únicamente a través de una ética racional tradicional -como la kantiana- que parta de la autonomía del sujeto individual, o de la relación sujeto-objeto del conocimiento. El autor propone que sólo a partir de una transformación de la ética de la comunicación o de una ética discursiva se podría esperar la fundamentación necesaria del concepto de responsabilidad y de la norma.

Sistema

El concepto de sistema en general está sustentado sobre el hecho de que ningún sistema puede existir aislado completamente y siempre tendrá factores externos que lo rodean y pueden afectarlo, por lo tanto podemos referir a Muir citado en Puleo (1985) que dijo: "Cuando tratamos de tomar algo, siempre lo encontramos unido a algo más en el Universo". (p. 26).

Puleo define sistema como " un conjunto de entidades caracterizadas por ciertos atributos, que tienen relaciones entre sí y están localizadas en un cierto ambiente, de acuerdo con un cierto objetivo". (p. 29).

Procedimientos Administrativos

Como todos sabemos en las instituciones u organizaciones se tienen realizar procedimientos que están estructurados de una manera para que los involucrados manejen los mismos parámetros y puedan ser eficientes, eficaces y efectivos, pero no significa que no puedan sufrir modificaciones de acuerdo a algunos estudios o propuestas realiza que permite formular, organizar, dirigir y controlar los nuevos planes propuestos para obtener mejores resultados tal como lo establece Reyes (2004) señala que "Los procedimientos son aquellos planes que señalan la secuencia cronológica más eficiente para obtener los mejores resultados en cada función concreta de la empresa, y que el seccionamiento funcional de cada acto administrativo."(p.172).

Este autor nos indica que es necesario realizarlo de manera continua para que funcione de manera adecuado los procesos en la organización en la cual cada quien tiene que asumir un rol aplicando procedimientos en un momento dado para poder alcanzar los objetivos o metas planteadas para cumplir un fin dentro de la misma, haciendo necesario el control y análisis de los resultados obtenidos.

Por consiguiente Gómez (1997), "como una sucesión cronológica y secuencial de operaciones concatenadas entre sí, que se constituyen en una unidad en función de la realización de una actividad o tarea específica dentro de un ámbito predeterminado de aplicación". (p.127). Este autor nos muestra que es necesario funcionar de una manera secuencial y continua para la realización de las actividades con un determinado orden para lograr alcanzar los objetivos planteados en cada una de las áreas.

Métodos

Según Torres Jorge (1998) son sistemas que permiten realizar las actividades de toda organización mediante la aplicación de instrumentos, formatos, normas o sistemas previo conocimiento de las políticas. Es un elemento necesario en la ciencia; ya que sin él no sería fácil demostrar si un argumento es válido.

Técnicas

Procedimientos que se manejan con ciertos controles a los cuales se les debe dar seguimiento para determinar en qué estatus se encuentra el trámite que se pueda estar realizando. Feliciano Gutiérrez (2002:181). Son los procedimientos e instrumentos que utilizamos para acceder al conocimiento. Encuestas, entrevistas, observaciones y todo lo que se deriva de ellas.

Data

Según O'Brien, la data usualmente no es útil hasta que está sujeta a un proceso de valor añadido: 1) su forma es agregada, manipulada y organizada, 2) su contenido es analizado y evaluado, 3) Es puesta en un contexto para el usuario humano. Según John Burch Jr. Los datos son hechos aislados y en bruto, son el elemento principal de la información.

Eficiencia

Así mismo parafraseando a Gómez (1997) hace referencia de que es un proceso que permite mirar el nivel de ejecución que se ha alcanzado del proceso, del como se hizo, con qué recursos o cuales utilizo, normalmente se habla de la productividad, para ello hay que tener presente los recursos con los que contaba.

Seguridad social

Así mismo Pasco (1994); indica que la seguridad social engloba: Un conjunto de medidas adoptadas por la sociedad para garantizarle a sus miembros la protección contra ciertos riesgos que el individuo con sus recursos módicos no puede cubrir; sin embargo, esta definición aún no contempla los elementos necesarios, pues sólo menciona que se protege al individuo contra ciertos riesgos, sin mencionar cuales. (S/N)

Jubilación

La jubilación es el nombre que recibe el acto administrativo por el que un trabajador en activo, ya sea por cuenta propia o ajena, pasa a una situación pasiva o de inactividad laboral; luego de alcanzar una determinada edad máxima legal para trabajar.

En este sentido, Gramcko (2000) señala que la palabra jubilación proviene del latín *iusbilatioonis* y significa acción y efecto de jubilar o jubilarse; eximir de servicio por razones de ancianidad o imposibilidad física a la persona que desempeña o ha desempeñado algún cargo civil, señalándole pensión vitalicia o recompensa por los servicios prestados. Conforme a la doctrina explanada en reiterada jurisprudencia, tanto nacional como extranjera, la jubilación constituye, un derecho adquirido de carácter vitalicio para los funcionarios y empleados al servicio de los organismos o entes públicos o privados y se otorgará cumplidos como sean los extremos previstos en la ley o en los convenios laborales.

En Venezuela ha sido reconocido el derecho a la jubilación como un nuevo estatus que corresponde al funcionario público retirado de la Administración cuando tiene un determinado número de años de servicios y ha alcanzado ciertos límites edad, constituye entonces una forma de retiro de la Administración Pública Nacional, cuando desincorpora un sujeto del servicio

público extinguiendo a su vez su investidura de funcionario, Tal como lo prevé la Ley del Estatuto de la Función Pública.

Pensión

El artículo 25.1 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 dice:

Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad. En general la pensión se entiende como un seguro social frente a los riesgos laborales (desempleo, accidente de trabajo, enfermedad, seguro médico, invalidez...) o contra la vejez (jubilación) u otras circunstancias sobrevenidas por dependencia como la discapacidad, viudez, orfandad, la separación o divorcio y otras derivadas de la acción militar, a víctimas de atentados terroristas o por sentencias derivadas de errores privados (accidentes laborales, accidentes de tráfico, errores médicos...) o públicos (sentencias de prisión erróneas, dejación de controles públicos, accidentes) que también pueden generar pensiones.

Fondo de jubilaciones y pensiones

Con la publicación en la Gaceta Oficial Extraordinaria No. 6.156, de fecha 19 de noviembre de 2014, del Decreto Ley sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los trabajadores de la Administración Pública Nacional, Estatal y Municipal quedó derogada la Ley que regía la materia, desde 2010.

Este instrumento legal ordena al ministerio de Planificación la elaboración de un Registro Nacional de Jubilados y Pensionados (artículo 23). Así mismo contempla que los trabajadores están obligados a contribuir mensualmente

con el Fondo Especial de Jubilaciones y Pensiones, desde 1% hasta 10% del salario normal, y su órgano de adscripción, un monto igual.

Ese fondo será administrado por la Tesorería de la Seguridad Social, según lo establece el artículo 27; que podrá hacer “colocaciones en el mercado de capitales (...), en fideicomisos en instituciones financieras públicas y privadas”. La disposición transitoria segunda señala que “las jubilaciones y pensiones derivadas de regímenes establecidos antes del 18 de julio de 1986, y los posteriormente autorizados por el Ejecutivo Nacional, seguirán siendo pagadas por los respectivos órganos y entes”.

Según el instrumento legal (Artículo 8) se mantiene la edad de 60 años, para los hombres, y 55 años para las mujeres, para obtener el beneficio “siempre que hubiere cumplido, por lo menos, veinticinco (25) años de servicio en la Administración Pública”. Pero además debe haber cumplido 35 años de servicio, y no menos de 60 cotizaciones.

La base para el cálculo de la jubilación, establece el artículo 9, “es el promedio de la suma de los últimos doce (12) salarios mensuales”. Y el monto, no podrá exceder el 80% del salario base (artículo 11), mientras que las pensiones por discapacidad será máximo 70% del último salario, según el artículo 15. Así mismo, jubilados y pensionados, recibirán una bonificación de fin de año que determine el Ejecutivo Nacional.

Tesorería de Seguridad Social

Es creada con la designación del Tesorero del Sistema de Seguridad Social por el fallecido presidente de la República Bolivariana de Venezuela Hugo Rafael Chávez Frías, para garantizar este derecho tan fundamental.

Es un instituto autónomo, con personalidad jurídica y patrimonio propio, distinto e independiente del Fisco Nacional y está adscrito al Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo.

Función

La Tesorería de Seguridad Social tiene como finalidad la recaudación de los fondos financieros del Sistema de Seguridad Social, con el objeto de garantizar la sustentación parafiscal y la operatividad del mismo, así como la gestión del Sistema de Información de Seguridad Social para el registro, afiliación e identificación de las personas, sujetas al ámbito de aplicación de la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social.

- **Jubilación ordinaria:** Todo Trabajador o Trabajadora con 25 años de Servicio en la Administración Pública y con edades comprendidas entre 55 años para la Mujer y 60 para el Hombre. Para obtener este beneficio el trabajador o trabajadora debe contar con al menos 60 cotizaciones.
- **Pensión por Discapacidad:** Todo trabajador o trabajadora que lleve al menos 3 años laborando en la Administración Pública, y que sufra un accidente que lo deje incapacitado, en 67% de su capacidad física o mental. Para obtener este beneficio el trabajador o trabajadora deberá contar con al menos 36 cotizaciones.
- **Pensión por Sobrevivencia:** Esposa(o) o Hijos(as) de un trabajador o trabajadora que gozaba del beneficio de Jubilación ó Pensión por Discapacidad. La solicitud la realizaran los familiares ante el órgano o ente en la que prestó sus servicios, hasta un máximo de 6 meses contados a partir de la fecha del fallecimiento.
- **Pensión por Gran Discapacidad:** Es una Pensión que es asignada a un trabajador o trabajadora de la Administración Pública que, a raíz de un accidente o enfermedad, obligue al trabajador a auxiliarse de otras personas para realizar los actos elementales de la vida diaria (alimentación, higiene, cuidados diarios, etc.). Para obtener este beneficio el trabajador o trabajadora deberá estar certificado por el IVSS o Inpsasel con esta condición. La Tesorería de Seguridad Social no exigirá tiempo mínimo de permanencia en la Administración Pública o cotizaciones.

- **Jubilación Especial:** Es administrada directamente por el Vicepresidente de Venezuela, ya que las condiciones para ser jubilado o jubilada deben ser revisadas y aprobadas por su despacho. Si la solicitud de Jubilación Especial es aprobada, la institución solicitante será la responsable a pagar dicha jubilación a través de su partida presupuestaria destinada para tal fin.

Para disfrutar de estos beneficios de Jubilación o Pensión, el órgano o ente deberá tramitar el/los expedientes ante la Gerencia General de Estudios Actuariales y Económicos de la Tesorería de Seguridad Social. Será necesario estar solvente con las cotizaciones de los trabajadores y trabajadoras, que son enterados mensualmente a la Tesorería de Seguridad Social. Los Trabajadores y Trabajadoras que disfrutarán estos beneficios de la Seguridad Social, deben estar activos en la nómina de la institución donde labora. Obligación a cotizar por parte de todos los Trabajadores y Trabajadoras de la Administración Pública bajo la siguiente modalidad:

Cotizaciones al Sistema

Según el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Trabajadores y las Trabajadoras de la Administración Pública Nacional, Estadal y Municipal y su respectivo reglamento, y la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social establecen la obligación a cotizar por parte de todos los Trabajadores y Trabajadoras de la Administración Pública bajo la siguiente modalidad:

1 mes cotizado (6%)= Contribución del trabajador (3% de su salario normal)
+ Aporte Patronal (3% igual al calculado al trabajador(a))

El órgano o ente público deberá remitir en los primeros 5 días de cada mes, el deposito/transferencia correspondiente al mes anterior (mes vencido).

Afiliación al Sistema

Los órganos y entes de la Administración Pública deberán afiliar al Sistema de Seguridad Social a los trabajadores y trabajadoras a su cargo a través de una nómina en formato .TXT estructurado de la siguiente manera:
12345678|30/11/2014|PEDRO PEREZ|00000000|4889,54|146,68|146,68

1. 12345678= Cédula del Trabajador(a)
2. 30/11/2014= para el cierre de la nómina se utiliza el último día del mes.
3. PEDRO PEREZ= Nombre y Apellido del Trabajador(a)
4. 00000000= Código asignado al órgano o ente por parte de la TSS.
5. 4889,54= Salario integral del Trabajador(a)
6. 146,6862= 3% aportado por el Trabajador(a)
7. 146,6862= 3% aportado por el órgano o ente

La nómina TXT debe contener el siguiente separador en todos los campos: |
Registro en el Sistema

Los órganos o entes que no estén inscritos en la Tesorería de Seguridad Social para cotizar al Fondo Especial de Jubilaciones y Pensiones, deben contactar con funcionarios de la Tesorería de Seguridad Social a fin de obtener la información necesaria para la asignación de un código único de 8 dígitos que los identificará como Institución Pública.

Unificación

Según la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, la Tesorería de Seguridad Social en el mediano plazo unificará los distintos sistemas de Seguridad Social de Venezuela.

Estos son:

- El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL)
- Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS)
- Instituto Nacional de Pensiones y Otras Asignaciones Económicas
- El Régimen Prestacional de Empleo

Bases Legales y Normativas

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela

La actual Constitución consagra en su Artículo 24 el principio de la irretroactividad y en sus Artículos 80 y 86 el Derecho a la Jubilación; y los numerales 1°, 2° y 3° del Artículo 89, instituyen: que ninguna ley puede establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales; que los derechos laborales, entre ellos la jubilación, son irrenunciables; y finalmente instaure como regla hermenéutica que en caso de dudas sobre la procedencia de normas concurrentes en materia laboral, se aplicarán aquellas que sean más favorables a los derechos del trabajador.

La Ley del Estatuto sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios o Empleados de la Administración Pública Nacional, de los Estados y de los Municipios.

Esta Ley establece en su artículo 3.- el derecho a la jubilación se adquiere mediante el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- A) Cuando el funcionario o empleado haya alcanzado la edad de 60 años, si es hombre, o de 55 años si es mujer, siempre que hubiere cumplido, por lo menos 25 años de servicios; independientemente de la edad.
- B) Cuando el funcionario o empleado haya cumplido 35 años de servicios, independiente de la edad.

Párrafo primero: Para que nazca el derecho a la jubilación será necesario en todo caso que el funcionario o empleado haya efectuado no menos de 60 cotizaciones mensuales. De no reunir este requisito la persona que desee gozar de la jubilación deberá contribuir con la suma única necesaria para completar el número de cotizaciones, las cuales serán deducible de las prestaciones sociales que reciba al término de su relación de trabajo o

deducible mensualmente de la pensión o jubilación que reciba en las condiciones que establezca el Reglamento.

Párrafo Segundo: Los años de servicio en exceso de veinticinco serán tomados en cuenta como si fueran años de edad a los fines del cumplimiento de los requisitos establecido en el literal A) de este artículo, pero no para determinar el monto de la jubilación.

Definición de Términos Básicos

Derechos Humanos: Son el conjunto de prerrogativas inherentes a la naturaleza de la persona, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral del individuo que vive en una sociedad jurídicamente organizada.

Estatuto: Régimen Legal: Conjunto de reglas que determinan el régimen de una corporación o sociedad, obligando a todos los individuos o socios de la misma y a los que con ella contratan. Determina en consideración la naturaleza de las cosas (real), las personas (personal), los actos (formal) o el territorio (territorial) en que aquellos radican o estos tienen lugar.

Fondo de Pensiones: Es un sistema de ahorro obligatorio, diseñado para administrar cuentas individuales de cada trabajador, por medio de las cuales se podrá disponer del dinero acumulado para cubrir los costos para una pensión, en caso de vejez, invalidez (parcial o total) y sobre vivencia. **Funcionario:** Es aquel trabajador que desempeña funciones en un organismo, ya sea el legislativo, ejecutivo o judicial en general, todos aquellos organismos que no pertenezcan al sector privado.

Jubilación: Es el nombre que recibe el acto administrativo por el que un trabajador en activo, ya sea por cuenta propia o ajena, pasa a una situación pasiva o de inactividad laboral, luego de alcanzar una determinada edad máxima legal para trabajar.

Jurisprudencia: Conjunto de sentencias que determinan un criterio acerca de un problema jurídico u oscuro en los textos positivos o en otras fuentes del derecho. Arte o hábito de interpretar las leyes.

Seguridad Social: Es el sistema obligatorio para todos los trabajadores dependientes y opcional para los trabajadores independientes, en el que deben realizar aportes tanto trabajadores, empleadores y Estado. Los afiliados asegurados (trabajadores) gozan de ciertos beneficios entre los cuales se encuentran enfermedades, maternidad, vejez, invalidez y muerte.

Afiliación: Tratado Internacional: Es un acuerdo escrito entre sujetos de derecho internacional que se encuentran regidos por este, puede constar de uno o varios instrumentos jurídicos conexos, y siendo indiferente su denominación. Como acuerdo implica siempre que sean, como mínimo, dos personas jurídicas internacionales quienes concluyan un tratado.

Funcionario: Es aquella persona que desempeña funciones dentro de la estructura del Estado, formando parte de su aparato burocrático. A veces suelen distinguirse los funcionarios, del resto de los empleados públicos, para designar a los de mayor jerarquía. Así, un maestro de una escuela estatal, es un empleado público, pero el Ministro de Educación es un funcionario del Estado.

Operacionalización de variables

Chávez (2009: p.163), manifiesta “las variables son atributos o características observables que están presente en una persona, objeto, fenómeno o hechos que se diferencian entre sí, porque admiten valores específicos que varían entre ellos” (p.49). Por lo tanto, el sistema de variable en una investigación está representada por la conceptualización y la operacionalización de la(s) variable(s). La primera se refiere a cómo desea el investigador que se interprete la o las variables que investiga y la segunda, es la manera cómo se medirá en término de proceso.

La conceptualización de una variable, independientemente del tipo de investigación que se realice, debe efectuarse debidamente sustentada científicamente y en estrecha relación con el instrumento que la medirá. El cuadro de la operacionalización de la variable(s) es el que relaciona el objetivo general con los objetivos específicos a través de las variables, sus dimensiones e indicadores que permiten la elaboración del instrumento a aplicar para la recolección de datos primarios.

Cuadro N° 1 Operacionalización de los objetivos.

Objetivo General: Proponer estrategias gerenciales administrativas para la Optimización del Proceso del Fondo de Jubilaciones y Pensiones en el Cuerpo de Policía del Estado Barinas.

Objetivos Específicos	Nominal	Operacional	indicadores	Ítem
Identificar las estrategias gerenciales aplicadas en los procesos administrativos del Fondo de Jubilaciones y Pensiones (FJP).	<p>Estrategias Gerenciales: González y de Pelekais (2010), señala: Son sin duda, una herramienta necesaria a aplicar por cualquier líder en una organización empresarial para lograr el desarrollo y fortalecimiento de la gestión desplegada, en consecuencia un gerente debe desarrollar fórmulas adecuadas a las demandas propias de la empresa y emplearlas para que la organización sea exitosa.</p> <p>Procesos Administrativos: Reyes (2004) señala que los procedimientos son aquellos planes que señalan la secuencia cronológica más eficiente para obtener los mejores resultados en</p>	<p>Estrategias Gerenciales: A fin de cuentas, las estrategias gerenciales son aquellas que se desarrollan de acuerdo a un plan, que permite integrar de manera conjunta las metas y políticas de una organización,</p> <p>Procesos Administrativos: es necesario realizarlo de manera continua para que funcione de manera adecuado los procesos en la organización en la cual cada quien tiene que asumir un rol</p>	<p>Herramientas Organización Gestión</p> <p>Procedimientos Planificación Eficiencia</p>	<p>1,2,3,4 ,5,6,7</p> <p>8,9,10, 11,12,</p>

	cada función concreta de la empresa, y que el seccionamiento funcional de cada acto administrativo	aplicando procedimientos en un momento dado para poder alcanzar los objetivos o metas planteadas para cumplir un fin dentro de la misma, haciendo necesario el control y análisis de los resultados obtenidos.	Responsable Plan Administración	13,14, 15,16
Describir los métodos y técnicas utilizados en los procesos administrativos del (FJP)	Métodos: Según Torres Jorge (1998) son sistemas que permiten realizar las actividades de toda organización mediante la aplicación de instrumentos, formatos, normas o sistemas previo conocimiento de las políticas	Métodos: Es un elemento necesario en la ciencia; ya que sin él no sería fácil demostrar si un argumento es válido.	instrumentos Sistema	17,18, 19,20
	Técnicas: Procedimientos que se manejan con ciertos controles a los cuales se les debe dar seguimiento para determinar en qué estatus se encuentra el trámite que se pueda estar realizando. Feliciano Gutiérrez (2002:181) Factibilidad técnica, económica y operacional:	técnicas: Son los procedimientos e instrumentos que utilizamos para acceder al conocimiento. Encuestas, entrevistas, observaciones y todo lo que se deriva de ellas. Factibilidad técnica, económica y operacional:	Seguimiento Data Control Información	21,22, 23,24, 25,26, 27,28

<p>optimización de los procesos del fondo de Jubilaciones y Pensiones.</p> <p>Formular estrategias gerenciales para optimizar los procesos administrativos del (FJP).</p>	<p>Según Blanco (2007), el principal objetivo del estudio de factibilidad de un proyecto es determinar la viabilidad social, económica y financiera haciendo uso de herramientas contables y económicas como lo son el cálculo del punto de equilibrio y el valor agregado</p> <p>FONDOS DE JUBILACIONES Y PENSIONES. Con la publicación en la Gaceta Oficial Extraordinaria No. 6.156, de fecha 19 de noviembre de 2014, del Decreto Ley sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los trabajadores de la Administración Pública Nacional, Estatal y Municipal quedó derogada la Ley que regía la materia, desde 2010.</p>	<p>Esto nos indica la pertinencia de la evaluación como un todo de los aspectos del mercado técnicos ,económicos y financieros, ya que cada uno de estos aspectos permite obtener información crítica para evaluar la viabilidad y sostenibilidad del proyecto</p> <p>FONDOS DE JUBILACIONES Y PENSIONES: Ese fondo será administrado por la Tesorería de la Seguridad Social. La disposición transitoria segunda señala que “las jubilaciones y pensiones derivadas de regímenes establecidos antes del 18 de julio de 1986, y los posteriormente autorizados por el Ejecutivo Nacional, seguirán siendo pagadas por los respectivos órganos y entes”.</p>	<p>evaluación</p> <p>seguridad social</p> <p>Jubilación Pensión</p>	<p>29,30, 31, 32,33, 34</p>
---	--	--	--	--

Capítulo III

Marco Metodológico

El marco metodológico está referido al momento que alude al conjunto de procedimientos lógicos y operacionales implícitos en todo proceso de investigación. En otras palabras, el fin esencial del marco metodológico es el que se sitúa a través de un lenguaje claro y sencillo los métodos e instrumentos que se emplearon así como el tipo y diseño de la investigación. No obstante, Arias (2012), señala que el marco metodológico "Es la metodología del proyecto incluye el tipo o tipos de investigación, las técnicas y los instrumentos que serán utilizados para llevar a cabo la indagación. Es el "Como" se realizara el estudio para responder al problema planteado."(p.110). De acuerdo al autor esta es una parte importante del trabajo ya que aquí se habla de lo que se va a utilizar o indagar para responder al problema.

Enfoque

La investigación se enmarcara bajo la modalidad de un proyecto de observación acción con paradigma cuantitativo, este último Arias (2012) lo define como:

Quando el objetivo es describir ciertas características de un grupo mediante la aplicación de un cuestionario, el análisis estadístico más elemental radica en la elaboración de una tabla de distribución de frecuencias absolutas y relativas o porcentajes, para luego generar un gráfico a partir de dicha tabla. (p.14)

Dentro de esta perspectiva, se Proponer estrategias gerenciales administrativas para la Optimización del Proceso del Fondo de Jubilaciones y pensiones del Cuerpo de Policía del Estado Barinas. Todo ello, a través de un modelo operativo viable para dar una alternativa de solución ante la problemática en estudio. Igualmente, está fundamentado en una investigación cuantitativa, porque se obtendrán datos relativos al trabajo directamente de la

fuentes de información primaria, empleando observaciones como los actores directos del problema.

Tipo de Investigación

Con referencia a este estudio sobre Proponer estrategias gerenciales administrativas para la actualización del Proceso del Fondo de Jubilaciones y Pensiones del Cuerpo de Policía del Estado Barinas, se enmarcará en una investigación de tipo descriptiva que según Arias (2012), “consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo con el fin de establecer su estructura o comportamiento”. (p.24). Por lo que se refiere este concepto, esta investigación hará énfasis en describir todo lo relacionado.

Diseño de Investigación

El diseño de esta investigación es de campo; en vista de que se pudo recopilar la información detallada y exacta específicamente con el personal que labora en Recursos Humanos y Administración del Cuerpo de Policía del Estado Barinas. De acuerdo Arias (2012), expresa que:

El diseño de campo consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna, es decir, el investigador obtiene la información pero no altera las condiciones existentes. De allí su carácter de investigación no experimental. (p.30).

Esta definición establece que son recogidos directamente, sin que ocurra una manipulación para alterar los mismos dependiendo de las condiciones.

Población

Son el conjunto de individuos que están involucrados directamente con el objeto de estudio y son las fuentes de las que se extraerá la información requerida para tal fin. En tal sentido, Arias (2012), argumenta que la población es: “un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio” (p.81).

En relación al presente estudio, la población objeto se encuentra conformado por catorce (14) empleados (as) o funcionarios (as) policiales que cumplen diferentes funciones en el Cuerpo de Policía del Estado Barinas como lo muestra el cuadro N° 2.

CUADRO 2. Distribución de población del Cuerpo de Policía del Estado Barinas.

Cargos	Nº
Director general	1
Director de Recursos Humanos	1
Jefe de Gestión Administrativa	1
Coordinador de Nomina	1
Jefe de Contabilidad	1
Analistas de Contabilidad	7
Coordinador de jubilaciones y pensiones	1
Jefe de presupuesto	1
Total:	14

Muestra

La muestra corresponde a la parte de estudio que para Balestrini (2006), la muestra se define “como una parte representativa de población cuyas características deben reproducirse en ella, lo más exactamente posible”.(p.15) En tal sentido, la muestra seleccionada por el investigador comprenderá el total de la población en virtud de que todos están involucrados en el proceso y son catorce (14) funcionarios (as) y empleados (as), no siendo necesario la aplicación de un muestreo.

Técnicas o Instrumentos de Recolección de Datos

En proceso de investigación se utilizara la técnica de la encuesta que para Arias (2012): “La encuesta por muestreo o simplemente encuesta es una estrategia (oral o escrita) cuyo propósito es obtener información” (p.32).

Con esto el autor nos habla de buscar información de manera oral o escrita con un propósito de dar respuesta a un problema o inquietud planteada.

El instrumento utilizado dentro de la investigación es el cuestionario. Según Arias (2012):

Es la modalidad de encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel contentivo de una serie de preguntas. Se le denomina cuestionario auto administrado porque debe ser llenado por el encuestado, sin intervención del encuestador. (p.72).

En un cuestionario las preguntas deben ser muy claras, estas pueden establecerse abiertas y cerradas.

Este mismo estará estructurado por un número determinado de ítems, en una escala tipo Likert (Siempre, Casi Siempre, Algunas Veces, Casi Nunca, Nunca).

Validez y Confiabilidad

La validez es una característica fundamental en los instrumentos de recolección de información, una de las razones es que otorga fortaleza a la obtención de los datos con base que es capaz de detectar la relación real que se pretende medir.

En consecuencia Arias (2012) establece “que significa que las preguntas o ítems deben tener una correspondencia directa con los objetivos de la investigación. Es decir, las interrogantes consultaran solo aquello que se pretende conocer o medir” (p.79). Por consiguiente el autor nos indica la correspondencia que tiene los objetivos con la investigación y sus interrogantes los cuales pueden ser medidos.

Desde esta perspectiva, en la presente investigación se determinará la validez al grado en que el cuestionario refleja el dominio específico del contenido de lo que se mide. Para ello se considera someter el instrumento a un juicio de tres (3) expertos afines a la carrera, quienes tienen la responsabilidad de emitir su opinión en cuanto a la pertinencia entre el instrumento a aplicar y la investigación.

Confiabilidad

En cuanto a la confiabilidad del instrumento, se aplicará una prueba piloto a los Diez (10) empleados que laboran en la Universidad Bolivariana de Venezuela, que no forman parte de la muestra, con la finalidad de constatar si están bien elaborados los ítems del cuestionario, así como también revisar si las instrucciones que establece el mismo son claras, precisas y concisas.

Para determinar la confiabilidad del instrumento se seleccionó la escala de Likert, requiere sólo de una aplicación y se utiliza cuando el instrumento ha sido construido sobre la base de una escala politómica.

Procesamiento de los datos

De acuerdo a Balestrini (2006).” se refiere al listado de datos que se muestran agrupados y contabilizado, donde es preciso el conteo de cada una de las respuestas que aparecen en el instrumento, distribuyéndolas de acuerdo con las categorías o código previamente definido”. En esta investigación, los datos se tabulan a partir de los indicadores mencionados en la operacionalización de las variables, determinando a su vez, la frecuencia absoluta, la frecuencia relativa y la frecuencia acumulada de las respuestas obtenidas de la población objeto tabulado en Excel, realizando así las gráficas que muestre los resultados cuantificables.

Capítulo IV

Análisis De La Información

En relación a ello Arias (2012), señala que: “comprende las técnicas lógicas inducción, deducción, análisis-síntesis o estadísticas descriptivas o inferenciales que serán empleadas para descifrar lo que revelan los datos recolectados”. (p.111).

A esto se denomina describir las observaciones de manera resumida, donde se muestra las respuestas proporcionadas por las interrogantes de la investigación, estableciendo categorías, ordenando, manipulando datos codificándolos y tabulándolos de acuerdo a los métodos estadísticos.

Técnicas y estadísticas para el procesamiento de los datos

Para esta investigación se aplicó la encuesta como una herramienta, con la aplicación de recolección de datos con preguntas cerradas.

El cuestionario se diseñó como instrumento de recolección de información relacionado al análisis de los indicadores de gestión con diferentes opciones, presentadas en frecuencias (f), porcentajes (%) tabulados en Excel, realizando así las gráficas que muestre los resultados cuantificables de la siguiente forma:

ÍTEM 1.- ¿Existen herramientas como estrategias gerenciales en el Cuerpo de Policía del Estado Barinas?

CUADRO 1: Existen herramientas como estrategias gerenciales en el Cuerpo de Policía del Estado Barinas.

Alternativa	f	%
Siempre	0	0.00
Casi Siempre	0	0.00
Algunas Veces	6	33.33
Casi Nunca	0	0.00
Nunca	8	66.67
Total	14	100.00

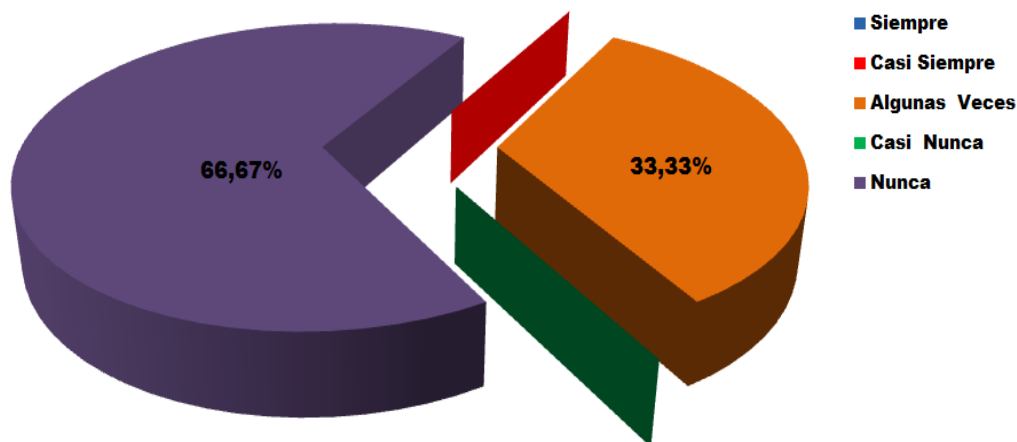


Gráfico 1: herramientas como estrategias.

Los datos revelan que el 66,67 % de los empleados señalan que no existen herramientas gerenciales, que alcanzar a acumular un 100 % manifestando que algunas veces se aplican, este factor debe ser tomado en cuenta para el departamento de administración.

ÍTEM 2.- ¿Existe organización en los procesos gerenciales administrativos en el Cuerpo de Policía del Estado Barinas?

CUADRO 2: existe organización en los procesos gerenciales administrativos en el Cuerpo de Policía del Estado Barinas.

Alternativa	f	%
Siempre	6	22.22
Casi Siempre	0	0.00
Algunas Veces	0	0.00
Casi Nunca	0	0.00
Nunca	8	77.78
Total	14	100.00

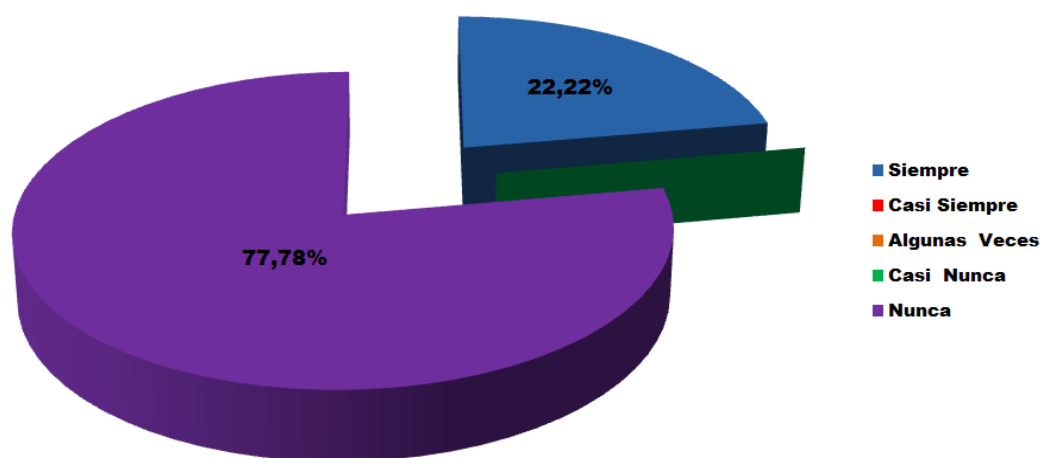


Gráfico 2: organización en los procesos gerenciales

Los resultados arrojan el 77,78 % de los encuestados manifiestan que nunca ha existido buena organización en los procesos gerenciales, lo que resulta un factor importante a tomar en cuenta para esta investigación en virtud de que es el tema de estudio y hay que fortalecer.

ÍTEM 3.- ¿Hay una buena gestión administrativa en el Cuerpo de Policía del Estado Barinas?

CUADRO 3: hay una buena gestión administrativa en el Cuerpo de Policía del Estado Barinas.

Alternativa	f	%
Siempre	0	0.00
Casi Siempre	0	0.00
Algunas Veces	6	33.33
Casi Nunca	0	0.00
Nunca	8	66.67
Total	14	100.00

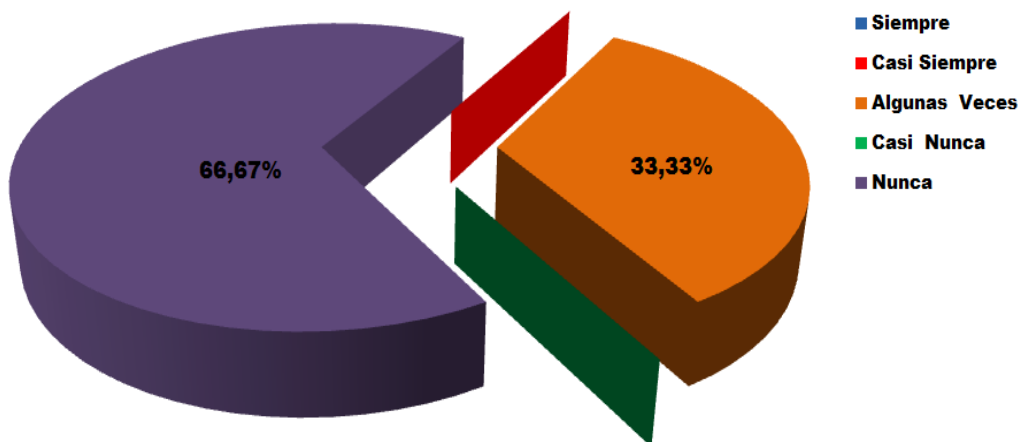


Gráfico 3: gestión administrativa.

El 66,67 % manifiestan que nunca se ha llevado una buena gestión administrativa, siendo importante tomar en cuenta este ítem para esta investigación en virtud de que es el tema de estudio, convirtiendo el mismo en una fortaleza.

ÍTEM 4.- ¿Se aplican procedimientos con respecto al fondo de Jubilaciones y Pensiones del Cuerpo de Policía del Estado Barinas?

CUADRO 4: Se aplican procedimientos administrativos con respecto al fondo de Jubilaciones y Pensiones del Cuerpo de Policía del Estado Barinas.

Alternativa	f	%
Siempre	0	0.00
Casi Siempre	0	0.00
Algunas Veces	0	0.00
Casi Nunca	0	0.00
Nunca	14	100.00
Total	14	100.00

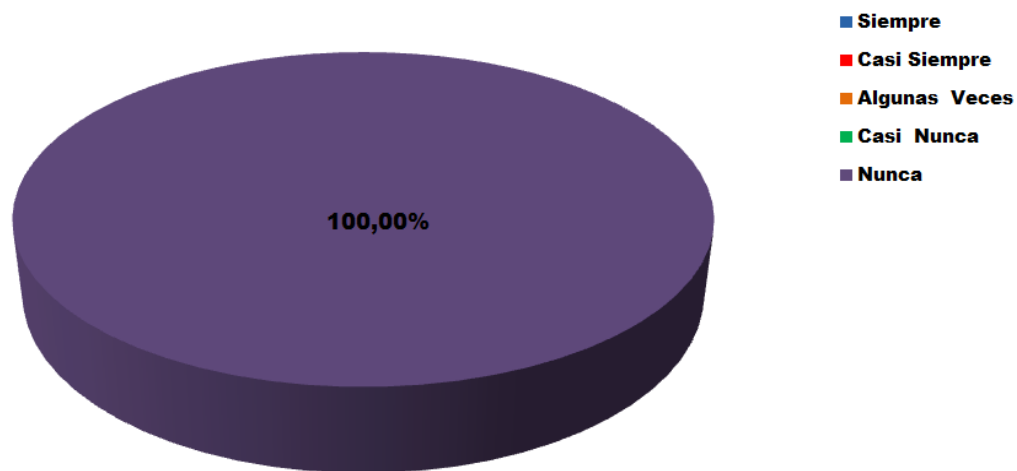


Gráfico 4: Aplicación de estrategias.

Como podemos observar el 100,00 % de los encuestados respondieron a la alternativa nunca, un factor preocupante ya que existe conocimiento de que es necesario de que se aplique pero no se ha realizado.

ÍTEM 5.- ¿Existen una planificación como estrategias aplicadas para el fondo de Jubilaciones y Pensiones del Cuerpo de Policía del Estado Barinas?

CUADRO 5: Existen una planificación como estrategias aplicadas para el fondo de Jubilaciones y Pensiones del Cuerpo de Policía del Estado Barinas.

Alternativa	f	%
Siempre	0	0.00
Casi Siempre	0	0.00
Algunas Veces	0	0.00
Casi Nunca	0	0.00
Nunca	12	100.00
Total	12	100.00

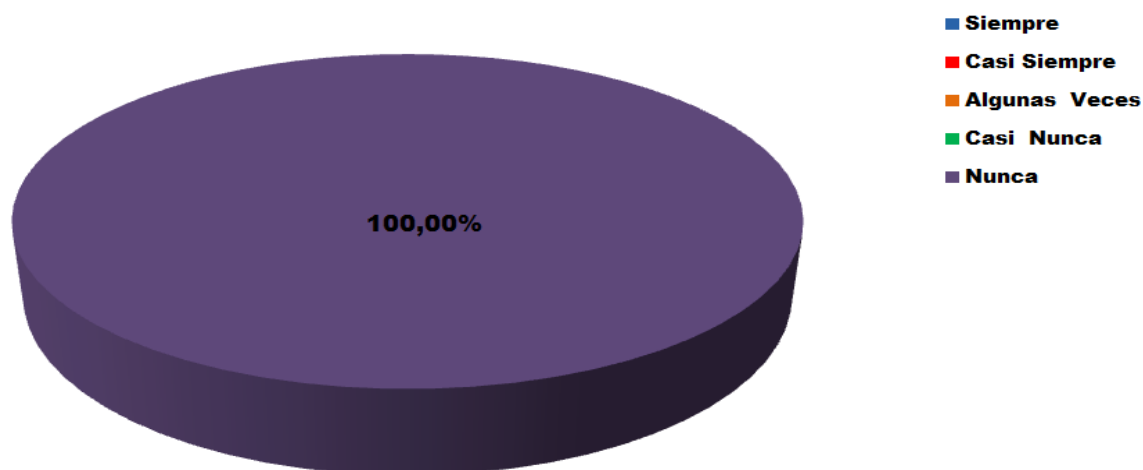


Gráfico 5: Registro de procedimientos.

El 100,00 % de los encuestados manifiestan que nunca se han realizado una planificación, un factor a tomar en cuenta para darle solución a la problemática planteada.

ÍTEM 6.- ¿Se cumplen con eficiencia las estrategias gerenciales para el fondo de Jubilaciones y Pensiones del Cuerpo de Policía del Estado Barinas?

CUADRO 6: Se cumplen con eficiencia las estrategias gerenciales para el fondo de Jubilaciones y Pensiones del Cuerpo de Policía del Estado Barinas.

Alternativa	f	%
Siempre	0	0.00
Casi Siempre	0	0.00
Algunas Veces	6	33.33
Casi Nunca	0	0.00
Nunca	8	66.67
Total	14	100.00

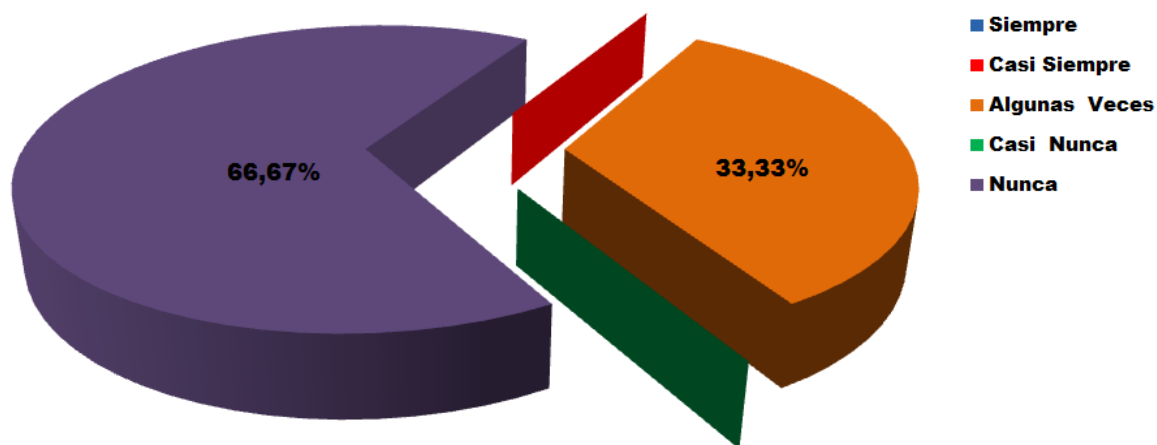


Gráfico 6: Cumplimiento con eficiencia de las estrategias.

Se puede observar que el 66,67 % seleccionaron la alternativa nunca, diciendo que no se cumplen con eficiencia alguna para el fondo de ahorro obligatorio de vivienda, siendo importante y a tomar en cuenta para esta investigación, fortaleciendo la misma.

ÍTEM 7.- ¿Existen responsables del manejo del fondo de Jubilaciones y Pensiones del Cuerpo de Policía del Estado Barinas?

CUADRO 7: Existen responsables del manejo del fondo de Jubilaciones y Pensiones del Cuerpo de Policía del Estado Barinas.

Alternativa	f	%
Siempre	0	0.00
Casi Siempre	5	33.33
Algunas Veces	0	0.00
Casi Nunca	0	0.00
Nunca	9	66.67
Total	14	100.00

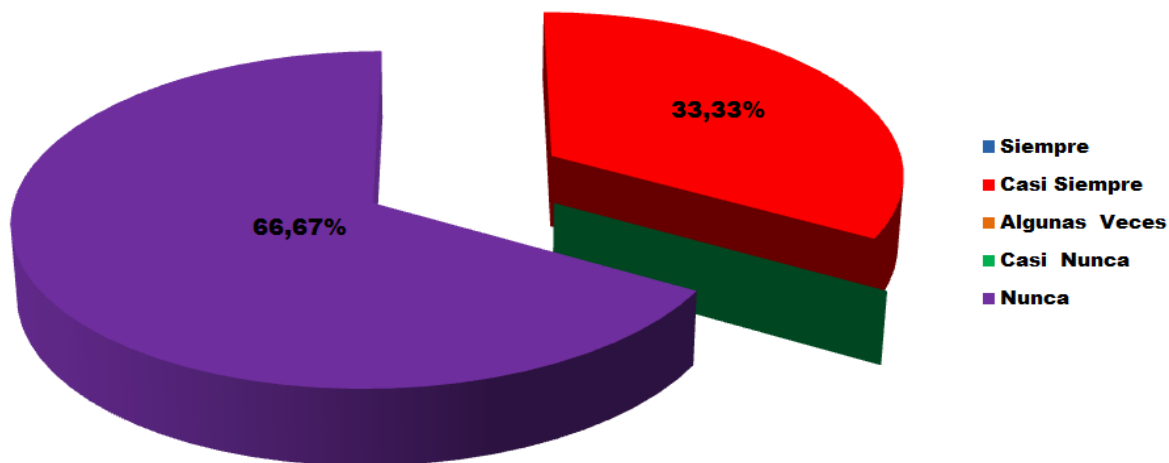


Gráfico 7: Existen responsables del manejo del fondo.

Los resultados obtenidos dan un 66,67 % a la respuesta nunca, lo que indica que es necesario tomar decisiones gerenciales que permitan mejorar lo planteado en el ítem para resolver la problemática planteada.

ÍTEM 8.- ¿Cuentan con un plan para el manejo del fondo Jubilaciones y Pensiones del Cuerpo de Policía del Estado Barinas?

CUADRO 8: Cuentan con un plan para el manejo del fondo de Jubilaciones y Pensiones del Cuerpo de Policía del Estado Barinas.

Alternativa	f	%
Siempre	0	0.00
Casi Siempre	0	0.00
Algunas Veces	0	0.00
Casi Nunca	0	0.00
Nunca	14	0.00
Total	14	100.00

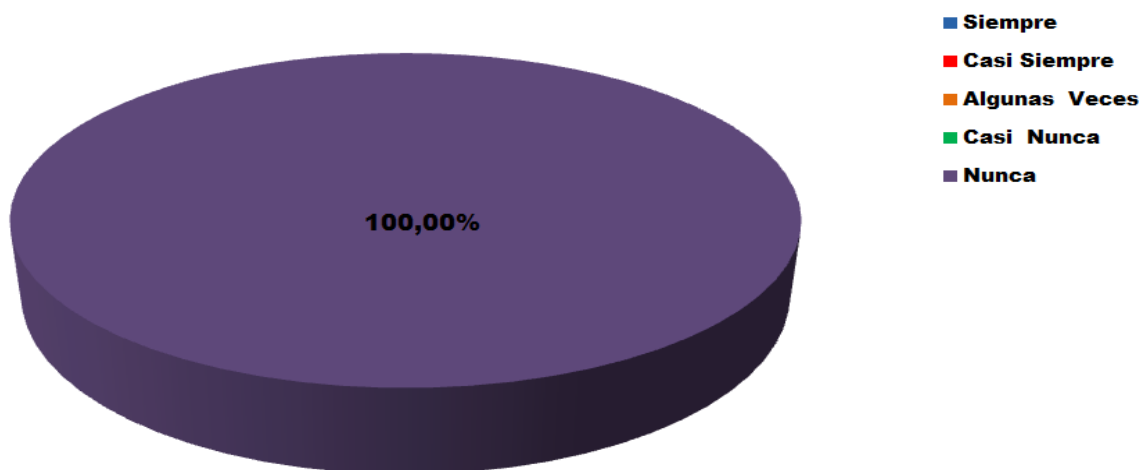


Gráfico 8: Cuentan con un plan para el manejo del fondo.

Como se evidencia por la información suministrada por los encuestados que manifiestan en un 100 % que nunca se han contado con un plan para el manejo del fondo de ahorro, uno de los elementos esenciales en esta investigación.

ÍTEM 9.- ¿Existe una data del fondo de Jubilaciones y Pensiones del Cuerpo de Policía del Estado Barinas?

CUADRO 9: Existe una data del fondo de Jubilaciones y Pensiones del Cuerpo de Policía del Estado Barinas.

Alternativa	f	%
Siempre	0	0.00
Casi Siempre	14	0.00
Algunas Veces	0	100.00
Casi Nunca	0	0.00
Nunca	0	0.00
Total	14	100.00

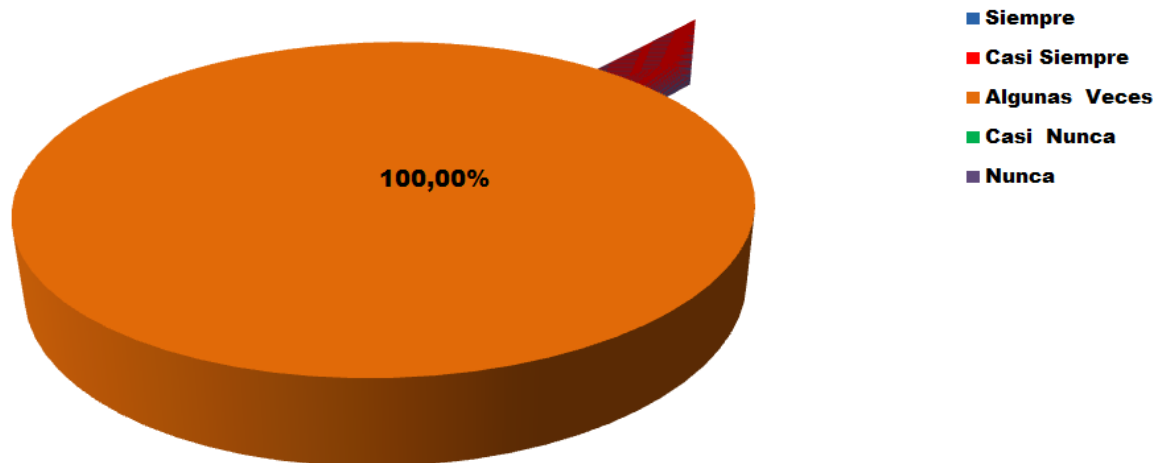


Gráfico 9: Existe una data.

El 100,00 de los encuestados manifiestan que algunas veces han existido datas del fondo, un factor que se puede considerar favorable al momento de la aplicación de esta investigación.

ÍTEM 10.- ¿Cuentan con procesos para el fondo de Jubilaciones y Pensiones del Cuerpo de Policía del Estado Barinas?

CUADRO 10: Cuentan con procesos para el fondo de Jubilaciones y Pensiones del Cuerpo de Policía del Estado Barinas.

Alternativa	f	%
Siempre	0	0.00
Casi Siempre	0	0.00
Algunas Veces	14	100.00
Casi Nunca	0	0.00
Nunca	0	0.00
Total	14	100.00

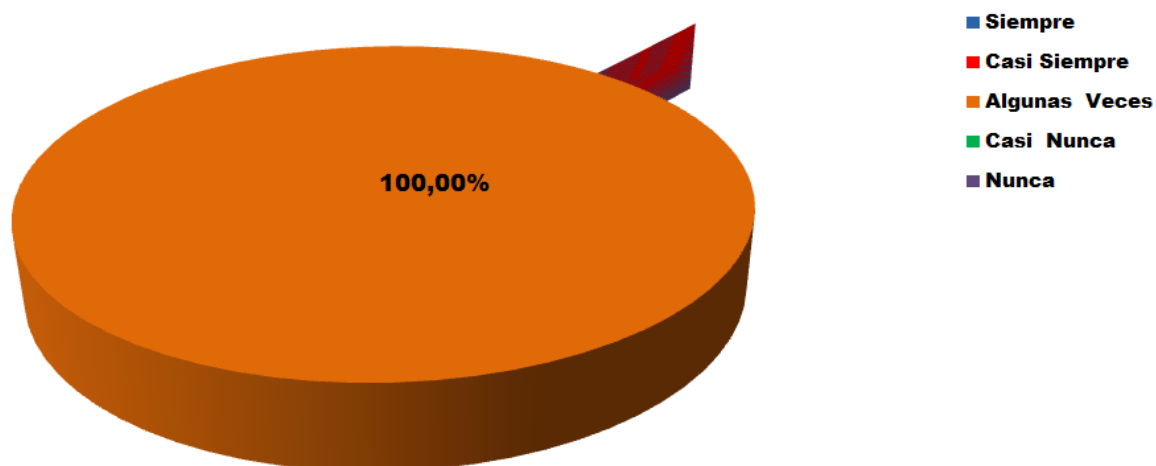


Gráfico 10: Procesos para el fondo.

Como podemos evidencia el 100,00 % de los encuestados manifiestan que algunas veces han existido procesos del fondo, este ítem es un factor favorable a la aplicación de esta investigación.

ÍTEM 11.- ¿Actualizan el fondo de Jubilaciones y Pensiones del Cuerpo de Policía del Estado Barinas de manera continua?

CUADRO 11: Actualizan el fondo de Jubilaciones y Pensiones del Cuerpo de Policía del Estado Barinas de manera continua.

Alternativa	f	%
Siempre	0	0.00
Casi Siempre	0	0.00
Algunas Veces	0	0.00
Casi Nunca	0	0.00
Nunca	14	100.00
Total	14	100.00

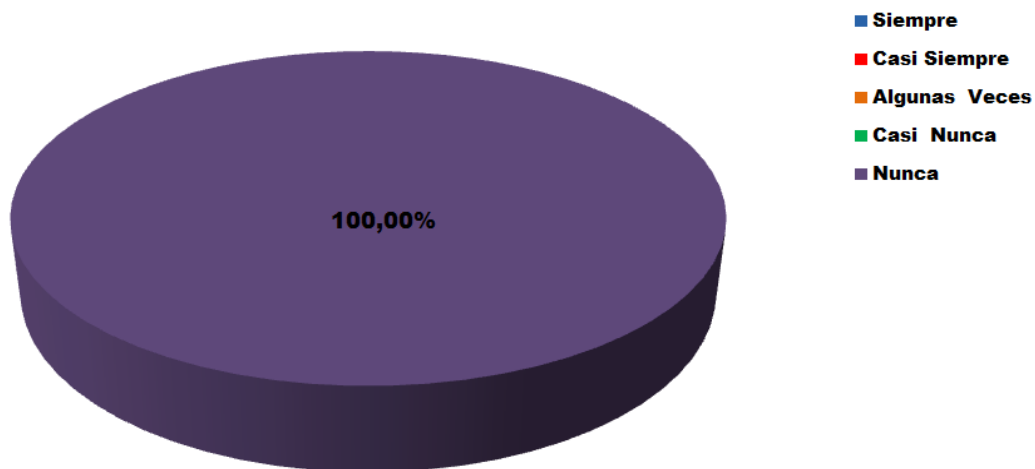


Gráfico 11: Actualizan el fondo.

Como podemos observar el 100,00 % selecciono la alternativa nunca actualizan el fondo ahorro, elemento a tener en cuenta para esta investigación por ser una debilidad en la organización.

ÍTEM 12.- ¿Cuentan con mecanismos de planificación para el manejo del fondo de Jubilaciones y Pensiones del Cuerpo de Policía del Estado Barinas?

CUADRO 12: Cuentan con mecanismos de planificación para el manejo del fondo de Jubilaciones y Pensiones del Cuerpo de Policía del Estado Barinas.

Alternativa	f	%
Siempre	0	0.00
Casi Siempre	0	0.00
Algunas Veces	0	0.00
Casi Nunca	0	0.00
Nunca	14	100.00
Total	14	100.00

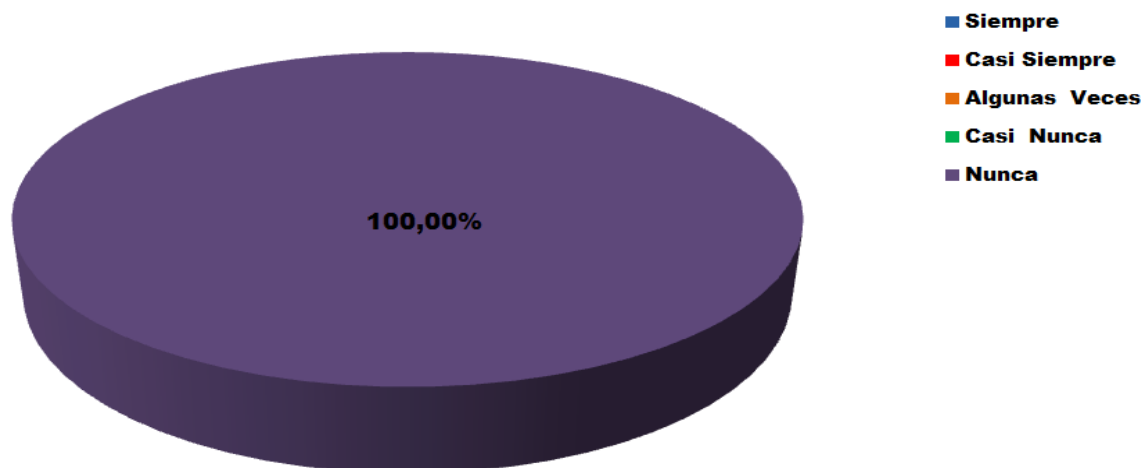


Gráfico 12: Mecanismos de planificación.

La información suministrada por los encuestados da un 100,00 % a la respuesta nunca, ya que no cuentan con el fondo, por lo tanto no planifican el mismo, uno de los factores a tomar en cuenta.

ÍTEM 13.- ¿Cuentan con soportes para el control del fondo de Jubilaciones y Pensiones del Cuerpo de Policía del Estado Barina?

CUADRO 13: Cuentan con soportes para el control del fondo de Jubilaciones y Pensiones del Cuerpo de Policía del Estado Barinas.

Alternativa	f	%
Siempre	0	0.00
Casi Siempre	0	0.00
Algunas Veces	12	100.00
Casi Nunca	0	0.00
Nunca	0	0.00
Total	12	100.00

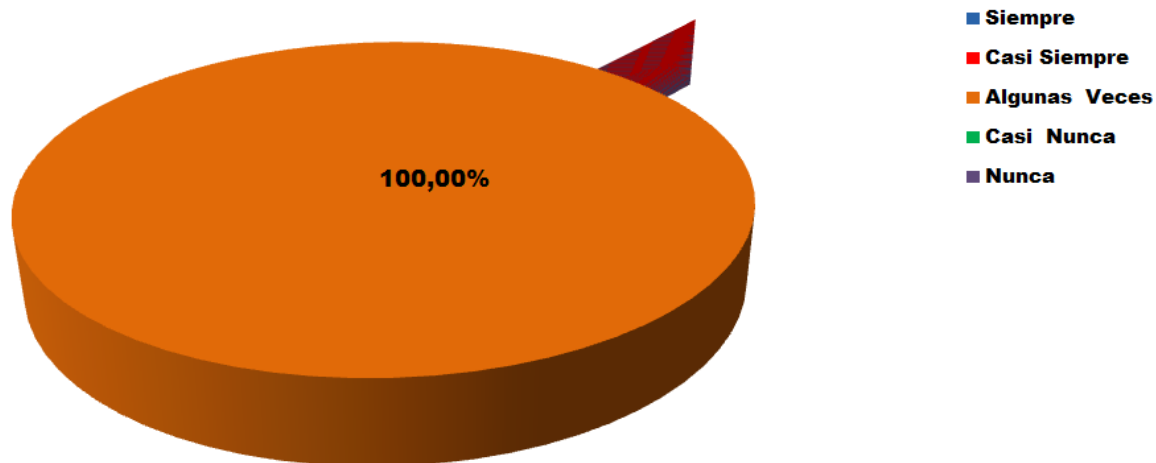


Gráfico 13: Contar con soportes.

La información recolectada muestra que el 100,00 de los encuestados indica algunas veces se cuenta con los soportes para el control del fondo, esto favorable al momento de la realización de esta investigación.

ÍTEM 14.- ¿Se da el seguimiento correspondiente al control para el fondo de Jubilaciones y Pensiones del Cuerpo de Policía del Estado Barinas?

CUADRO 14: Se da el seguimiento correspondiente al control para el fondo de Jubilaciones y Pensiones del Cuerpo de Policía del Estado Barinas.

Alternativa	f	%
Siempre	0	0.00
Casi Siempre	0	0.00
Algunas Veces	0	0.00
Casi Nunca	0	0.00
Nunca	14	100.00
Total	14	100.00

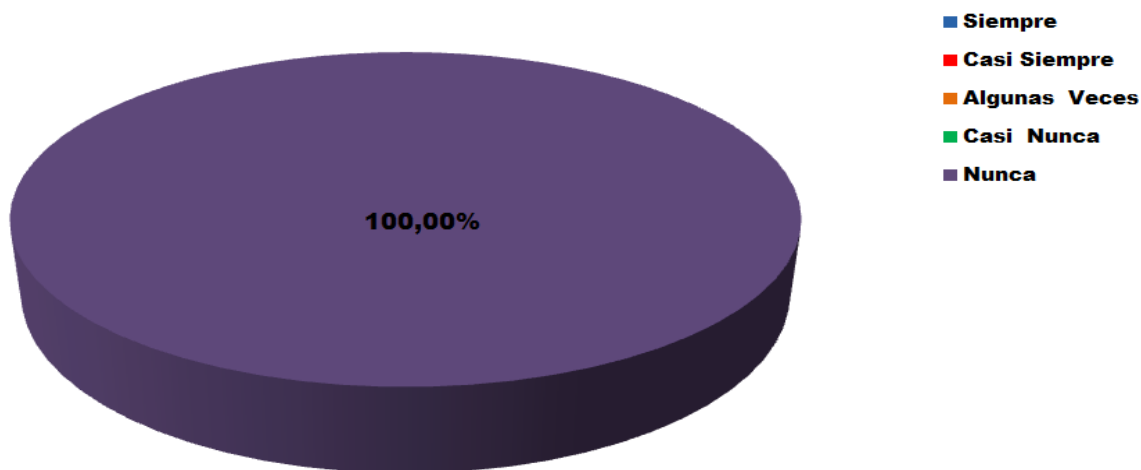


Gráfico 14: Seguimiento correspondiente al control para el fondo.

La alternativa seleccionada arroja un 100,00 % que nunca, aquí se puede evidenciar una de las debilidades que presentan en el área administrativa para el tema de estudio, es un factor clave.

ÍTEM 15.- ¿Se evalúa el control aplicado al fondo de Jubilaciones y Pensiones del Cuerpo de Policía del Estado Barinas?

CUADRO 15: Se evalúa el control aplicado al fondo de Jubilaciones y Pensiones del Cuerpo de Policía del Estado Barinas.

Alternativa	f	%
Siempre	0	0.00
Casi Siempre	0	0.00
Algunas Veces	0	0.00
Casi Nunca	0	0.00
Nunca	14	100.00
Total	14	100.00

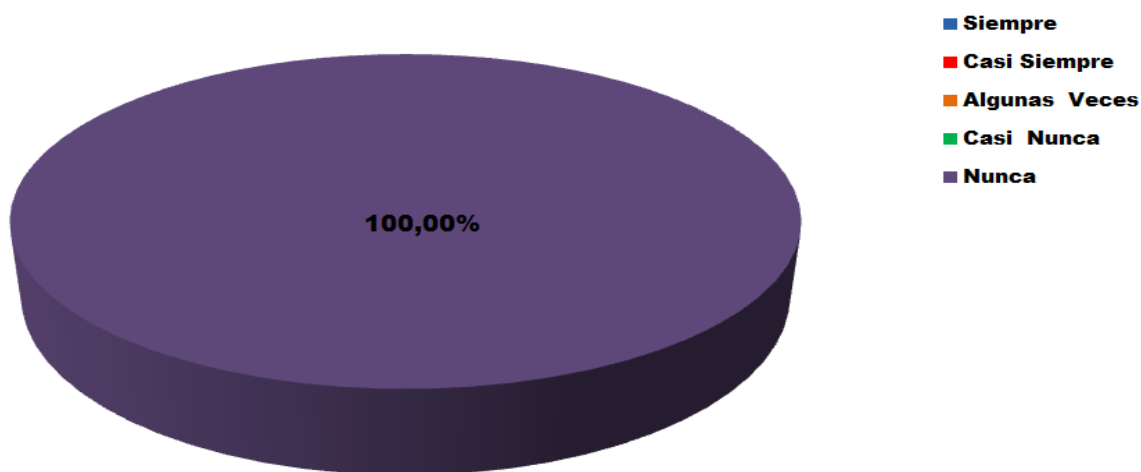


Gráfico 15: Evalúa el control para el fondo.

La información indica que el 100,00 % dice que nunca, siendo esto una debilidad en la estructura que se puede convertir en una fortaleza para el tema de estudio, convirtiéndose en un factor clave a desarrollar.

ÍTEM 16.- ¿Se cuenta con información para el control del fondo de Jubilaciones y Pensiones del Cuerpo de Policía del Estado Barinas?

CUADRO 16: Se cuenta con información para el control del fondo de Jubilaciones y Pensiones del Cuerpo de Policía del Estado Barinas.

Alternativa	f	%
Siempre	0	0.00
Casi Siempre	0	0.00
Algunas Veces	14	100.00
Casi Nunca	0	0.00
Nunca	0	0.00
Total	14	100.00

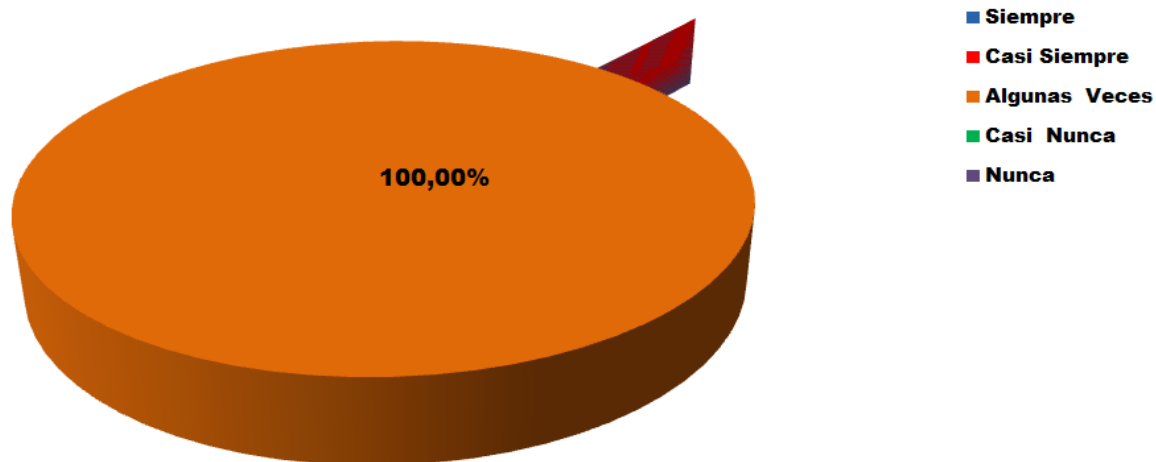


Gráfico 16: Contar con información.

A este ítem los encuestados indican un 100,00 % a algunas veces se cuenta con la información para el control del fondo, lo que es favorable para la realización de esta investigación, además de considerarse una oportunidad.

ÍTEM 17.- ¿Se archivan los soportes correspondientes al fondo de Jubilaciones y Pensiones del Cuerpo de Policía del Estado Barinas?

CUADRO 17: Se archivan los soportes correspondientes al fondo de Jubilaciones y Pensiones del Cuerpo de Policía del Estado Barinas.

Alternativa	f	%
Siempre	0	0.00
Casi Siempre	0	0.00
Algunas Veces	14	100.00
Casi Nunca	0	0.00
Nunca	0	0.00
Total	14	100.00

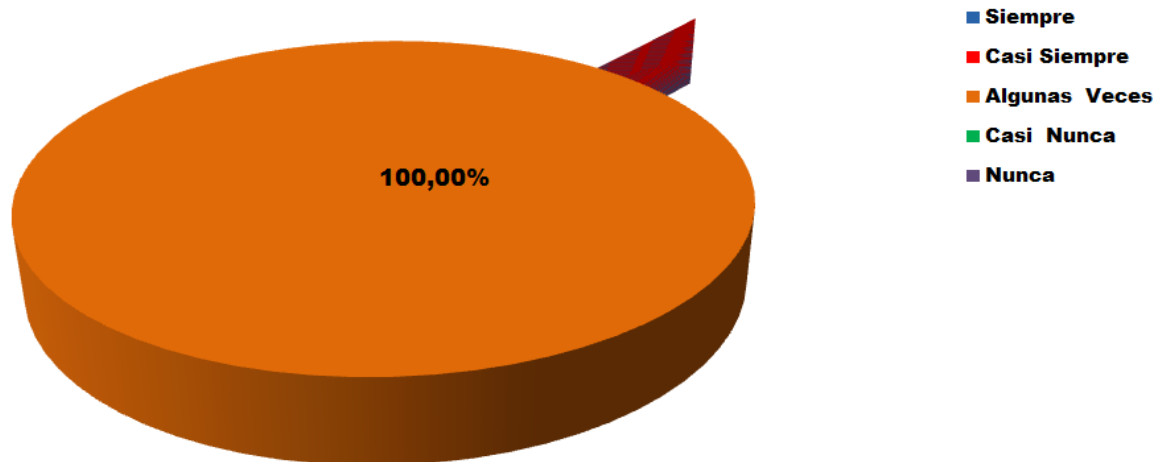


Gráfico 17: Archivan los soportes.

A este ítem el 100,00 % de los encuestados responde algunas veces se archivan los soportes correspondientes al fondo, lo que es favorable para la realización de esta investigación además de oportunidad.

ÍTEM 18.- ¿El fondo de Jubilaciones y Pensiones del Cuerpo de Policía del Estado Barinas se lleva con un sistema?

CUADRO 18: El fondo de Jubilaciones y Pensiones se lleva con un sistema.

Alternativa	f	%
Siempre	0	0.00
Casi Siempre	0	100.00
Algunas Veces	0	0.00
Casi Nunca	0	0.00
Nunca	14	0.00
Total	14	100.00

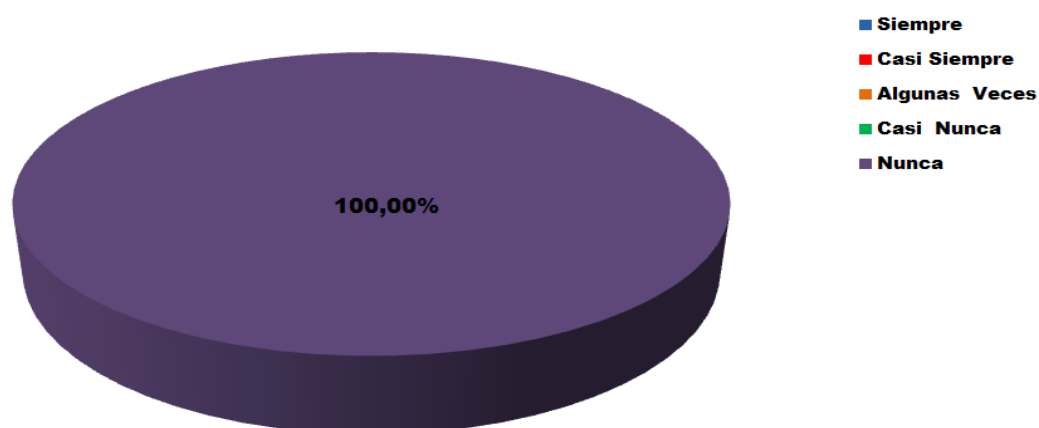


Gráfico 18: Se lleva con un sistema.

Como se puede evidenciar por la información suministrada afirma en un 100,00 % que el fondo es llevado en un sistema, factor importante y relevante para esta investigación ya que se podría elaborar en menos tiempo.

ÍTEM 19.- ¿El fondo de Jubilaciones y Pensiones del Cuerpo de Policía del Estado Barinas se encuentra en la Tesorería Social?

CUADRO 19: el fondo de Jubilaciones y Pensiones del Cuerpo de Policía del Estado Barinas se encuentra en la Tesorería de Seguridad Social?

Alternativa	f	%
Siempre	0	0.00
Casi Siempre	0	0.00

Algunas Veces	14	100.00
Casi Nunca	0	0.00
Nunca	0	0.00
Total	14	100.00

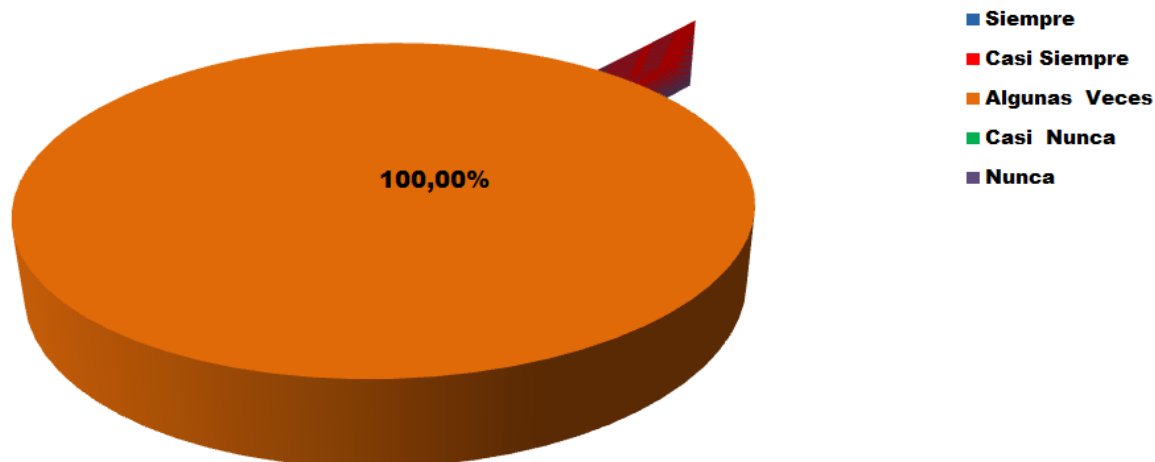


Gráfico 19: Aplican procesos administrativos.

Como podemos visualizar a este ítem el 100,00 % de los encuestados responde algunas intervalos se aplican los procesos administrativos para el fondo, lo que es un poco desfavorable para la realización de esta investigación, pero que si se le puede dar un nuevo significado convirtiéndolo en una oportunidad.

ÍTEM 20.- ¿Tiene conocimiento de cómo se aplican los procesos administrativos del fondo de Jubilaciones y Pensiones del Cuerpo de Policía del Estado Barinas?

CUADRO 20: Tiene conocimiento de cómo se aplican los procesos administrativos del fondo de Jubilaciones y Pensiones del Cuerpo de Policía del Estado Barinas.

Alternativa	f	%
Siempre	0	0.00
Casi Siempre	0	0.00
Algunas Veces	0	0.00
Casi Nunca	14	100.00
Nunca	0	0.00
Total	12	100.00

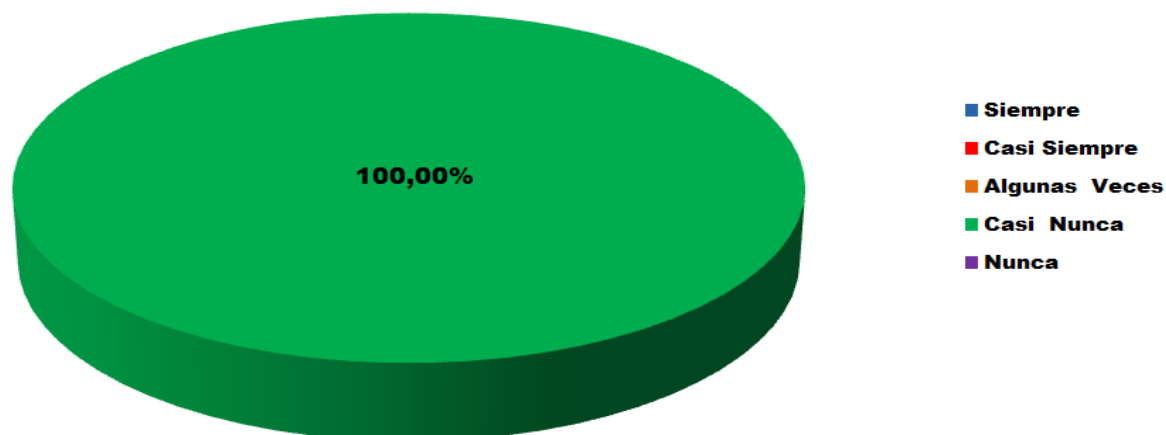


Gráfico 20: Conocimiento de la aplicación de los procedimientos administrativos. Se puede evidenciar que el 100,00 % de los encuestados responde casi nunca se tiene conocimiento de cómo se aplican los procesos administrativos para el fondo, lo se puede considerar desfavorable para la realización de esta investigación.

ÍTEM 21.- ¿Se tienen políticas para el procedimiento del sistema de Tesorería de seguridad social con el fondo de Jubilaciones y Pensiones del Cuerpo de Policía del Estado Barinas?

CUADRO 21: Se tienen políticas para el procedimiento del sistema de Tesorería de seguridad social relacionado con el fondo de Jubilaciones y Pensiones del Cuerpo de Policía del Estado Barinas.

Alternativa	f	%
Siempre	0	0.00
Casi Siempre	0	0.00
Algunas Veces	0	0.00
Casi Nunca	0	0.00
Nunca	14	100.00
Total	14	100.00

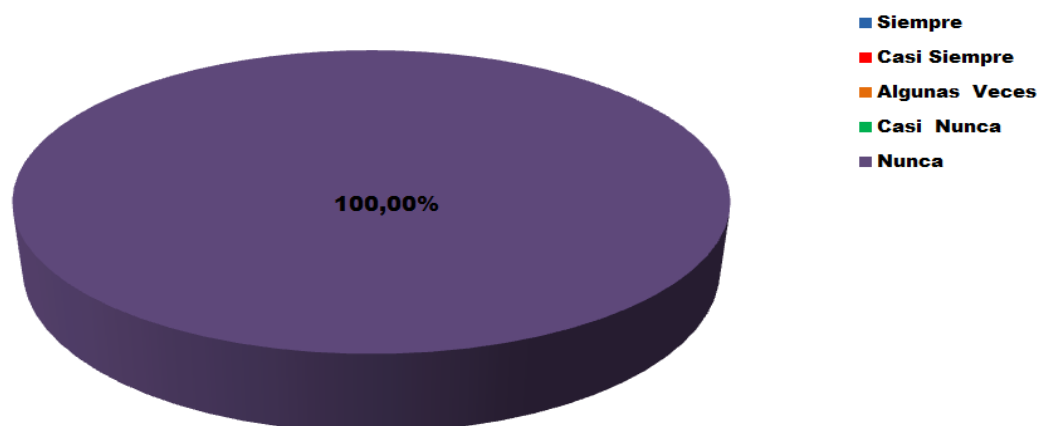


Gráfico 21: Políticas para el procedimiento.

A este ítem el 100,00 % responde casi nunca se tienen políticas para los procesos de la tesorería de seguridad social relacionados con el fondo, es un aspecto desfavorable para esta investigación, más sin embargo se puede aprovechar para convertirla en una fortaleza.

ÍTEM 22.- ¿Están establecidas las funciones para los procesos del sistema de tesorería de seguridad social del fondo de ahorro Jubilaciones y Pensiones del Cuerpo de Policía del Estado Barinas?

CUADRO 22: Están establecidas las funciones para los procesos del sistema de tesorería de seguridad social del fondo de Jubilaciones y Pensiones del Cuerpo de Policía del Estado Barinas.

Alternativa	f	%
Siempre	0	0.00
Casi Siempre	0	0.00
Algunas Veces	0	0.00
Casi Nunca	14	100.00
Nunca	0	0.00
Total	14	100.00

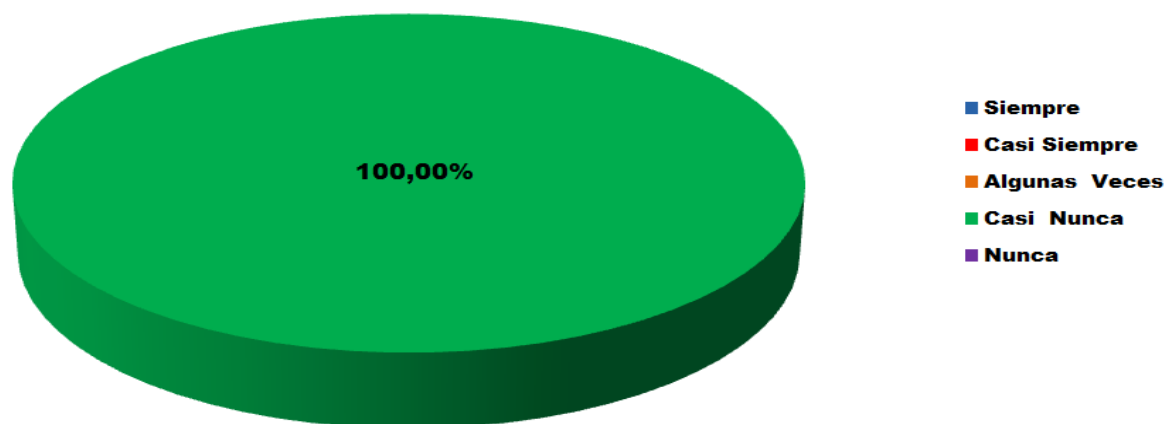


Gráfico 22: Están Establecidas las funciones para los procesos del sistema de seguridad social.

Con respecto a este ítem el 100,00 % de los encuestados selecciono casi nunca Establecidas las funciones para los procesos del sistema de la tesorería de seguridad social relacionados con el fondo, para lo que es necesario establecer las mismas para los funcionarios.

ÍTEM 23.- ¿Cuenta con herramientas necesarias para realizar los procesos del fondo de Jubilaciones y Pensiones del Cuerpo de Policía del Estado Barinas?

CUADRO 23: Cuenta con herramientas necesarias para realizar los procesos del fondo de Jubilaciones y Pensiones del Cuerpo de Policía del Estado Barinas.

Alternativa	f	%
Siempre	14	100.00
Casi Siempre	0	0.00
Algunas Veces	0	0.00
Casi Nunca	0	0.00
Nunca	0	0.00
Total	14	100.00

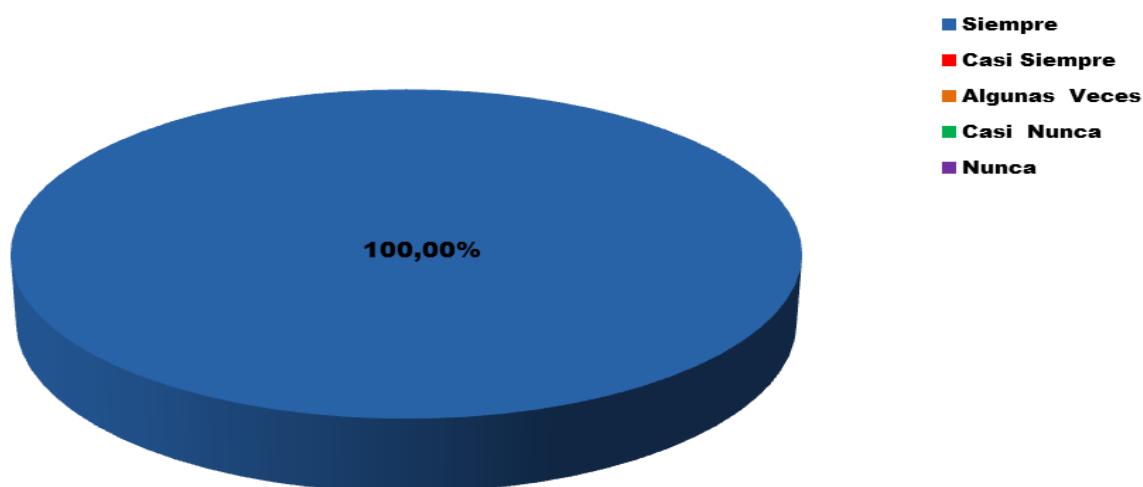


Gráfico 23: Cuenta con herramientas necesarias.

A este ítem los encuestados respondieron con 100,00 % a la alternativa siempre cuenta con herramientas necesarias para realizar los procesos del fondo para la realización de las distintas actividades relacionadas con el mismo.

ÍTEM 24.- ¿Están establecidos los procedimientos del cálculo para el fondo de Jubilaciones y Pensiones del Cuerpo de Policía del Estado Barinas?

CUADRO 24: Están establecidos los procedimientos del cálculo para el fondo de Jubilaciones y Pensiones del Cuerpo de Policía del Estado Barinas.

Alternativa	f	%
Siempre	0	0.00
Casi Siempre	0	0.00
Algunas Veces	0	0.00
Casi Nunca	0	0.00
Nunca	14	0.00
Total	14	100.00

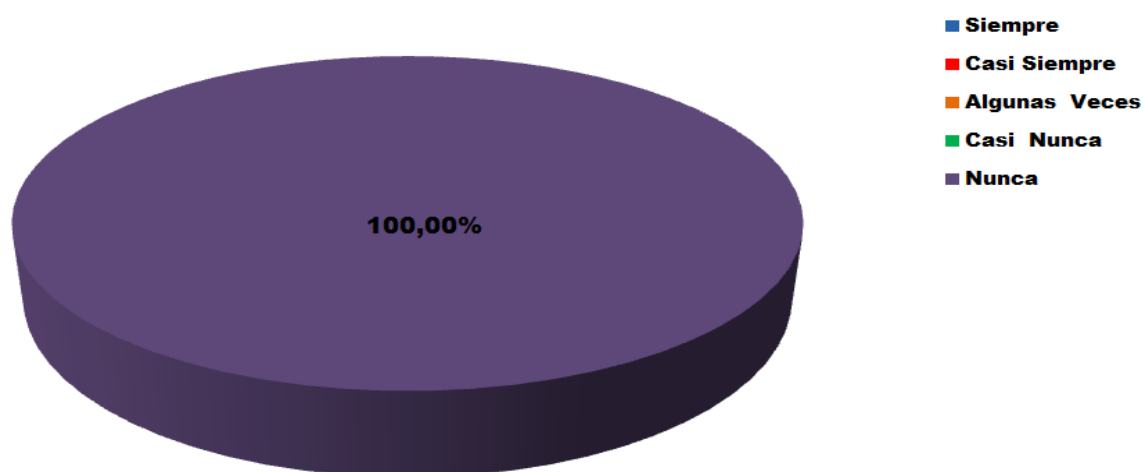


Gráfico 24: Están establecidos los procedimientos para el fondo.

La información mostrada en el cuadro indica que el 100,00 % dice que nunca, Están establecidos los procedimientos para el fondo, siendo esto una debilidad en la estructura que se puede convertir en una fortaleza para el tema de estudio, convirtiéndose en un factor clave a desarrollar.

ÍTEM 25.- ¿Se revisan los procedimientos correspondientes aplicados al fondo de Jubilaciones y Pensiones del Cuerpo de Policía del Estado Barinas?

CUADRO 25: Se revisan los procedimientos correspondientes aplicados al fondo de Jubilaciones y Pensiones del Cuerpo de Policía del Estado Barinas.

Alternativa	f	%
Siempre	0	0.00
Casi Siempre	0	0.00
Algunas Veces	0	0.00
Casi Nunca	0	0.00
Nunca	14	0.00
Total	14	100.00

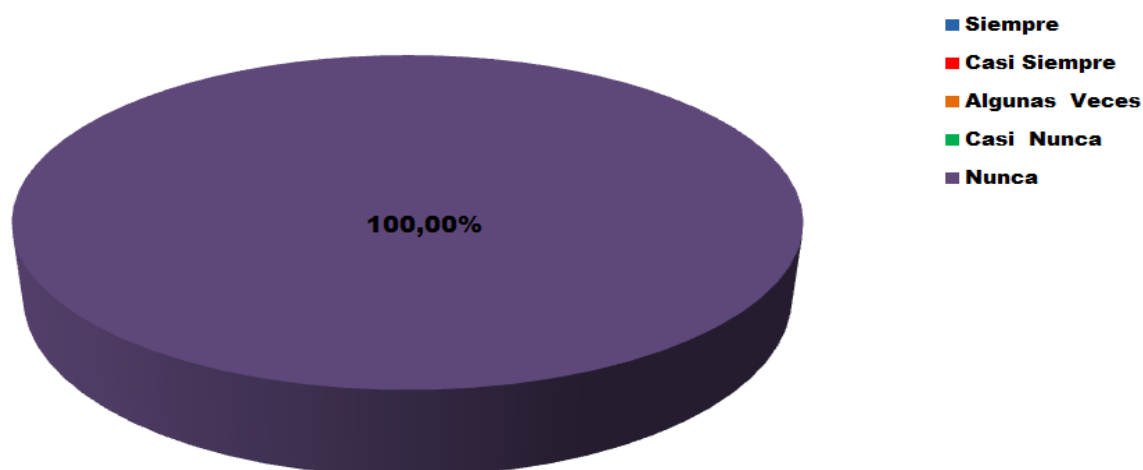


Gráfico 25: Se revisan los procedimientos correspondientes al control para el fondo.

El cuadro muestra que el 100,00 % dice que nunca, se revisan los procedimientos correspondientes al control para el fondo, siendo esto una debilidad en la investigación que es necesario fortalecer para el tema de estudio.

ÍTEM 26.- ¿Se aplican controles para los procesos relacionados con el fondo de Jubilaciones y Pensiones del Cuerpo de Policía del Estado Barinas?

CUADRO 26: Se aplican controles para los procesos relacionados con el fondo de Jubilaciones y Pensiones del Cuerpo de Policía del Estado Barinas.

Alternativa	f	%
Siempre	0	0.00
Casi Siempre	0	0.00
Algunas Veces	0	0.00
Casi Nunca	0	0.00
Nunca	14	0.00
Total	14	100.00

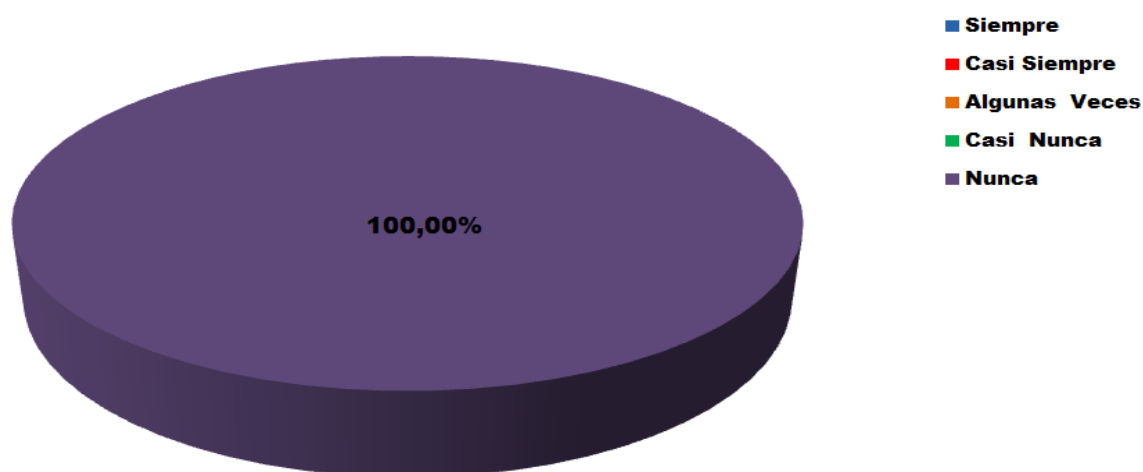


Gráfico 26: Se aplican controles para los procesos para el fondo.

De acuerdo a la información obtenida para este ítem el 100,00 % dice que nunca, se aplican controles para los procesos para el fondo debido a que no se está realizando aun, es un factor a considerar para la investigación.

ÍTEM 27.- ¿Usted ha tenido dudas cómo realizar algunos procedimientos del fondo de Jubilaciones y Pensiones del Cuerpo de Policía del Estado Barinas?

CUADRO 27: Usted ha tenido dudas cómo realizar algunos procedimientos el fondo del Jubilaciones y Pensiones del Cuerpo de Policía del Estado Barinas.

Alternativa	f	%
Siempre	0	0.00
Casi Siempre	0	0.00
Algunas Veces	0	0.00
Casi Nunca	0	0.00
Nunca	14	0.00
Total	14	100.00

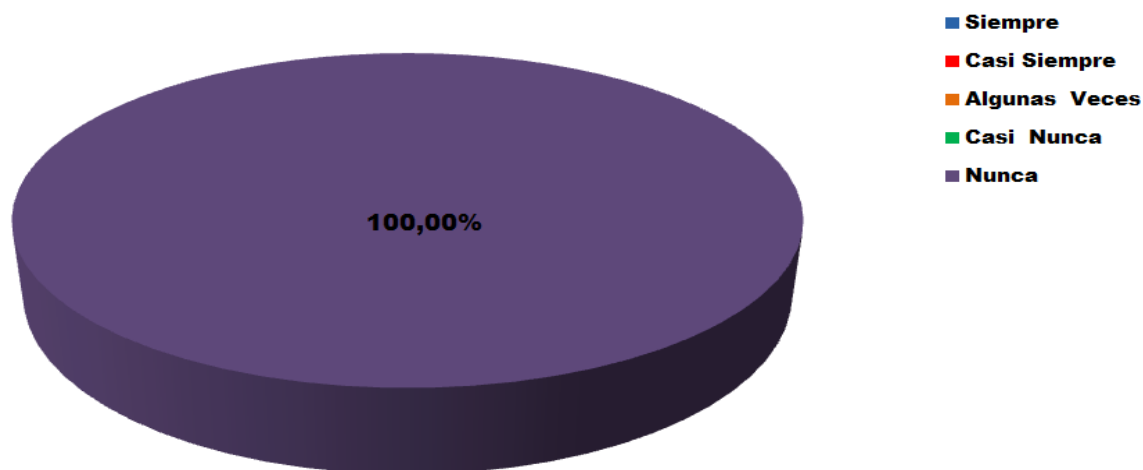


Gráfico 27: Dudas cómo realizar algunos procedimientos para el fondo.

Como se puede evidenciar para este ítem el 100,00 % dice que nunca, ha tenido dudas cómo realizar algunos procedimientos el fondo, esto un factor a considerar para la investigación.

ÍTEM 28.- ¿Se realiza seguimiento a los procesos relacionados con el fondo de Jubilaciones y Pensiones del Cuerpo de Policía del Estado Barinas?

CUADRO 28: Se realiza seguimiento a los procesos relacionados con el fondo de Jubilaciones y Pensiones del Cuerpo de Policía del Estado Barinas.

Alternativa	f	%
Siempre	0	0.00
Casi Siempre	0	0.00
Algunas Veces	0	0.00
Casi Nunca	0	0.00
Nunca	14	100.00
Total	14	100.00

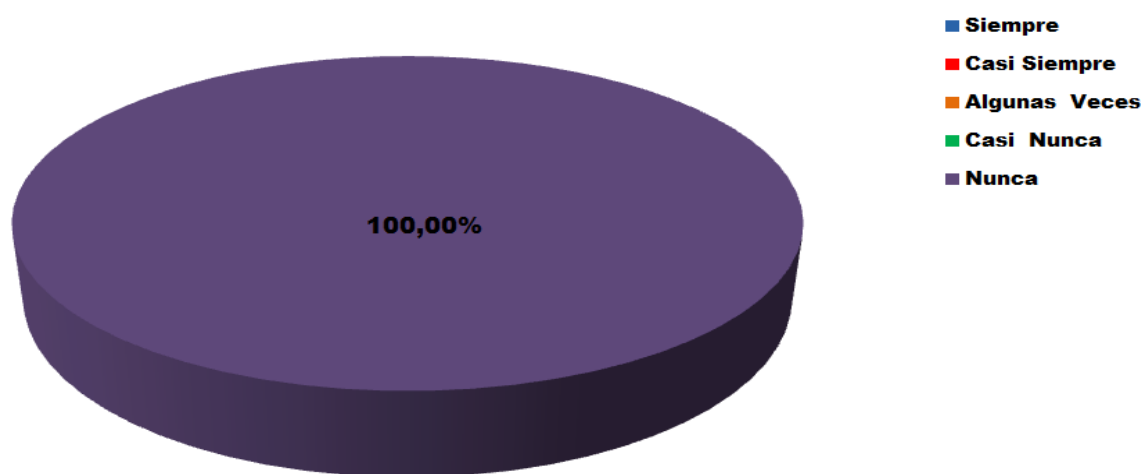


Gráfico 28: Realiza seguimiento a los procesos para el fondo.

Como se puede observar a este ítem el 100,00 % dice que nunca se realiza seguimiento a los procesos relacionados con el fondo, esto un factor a considerar para la investigación.

ÍTEM 29.- ¿Son realizados los pagos correspondientes al fondo de Jubilaciones y Pensiones del Cuerpo de Policía del Estado Barinas?

CUADRO 29: Son realizados los pagos correspondientes al fondo de Jubilaciones y Pensiones del Cuerpo de Policía del Estado Barinas.

Alternativa	f	%
Siempre	0	0.00
Casi Siempre	6	33.33
Algunas Veces	0	0.00
Casi Nunca	0	0.00
Nunca	8	66.67
Total	14	100.00

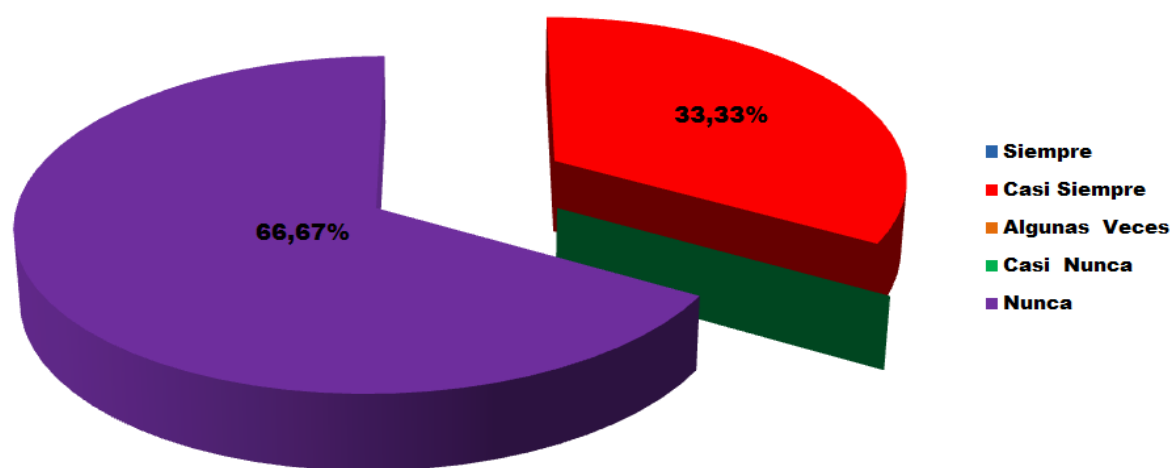


Gráfico 29: Realizado los pagos correspondientes del fondo.

Los resultados dan un 66,67 % a la respuesta nunca son realizados los pagos correspondientes, lo que indica que es necesario tomar decisiones gerenciales que permitan mejorar lo planteado en el ítem para resolver la problemática planteada.

ÍTEM 30.- ¿Considera factible el proceso administrativo de actualizar el fondo de Jubilaciones y Pensiones del Cuerpo de Policía del Estado Barinas?

CUADRO 30: Considera factible el proceso administrativo de actualizar el fondo de Jubilaciones y Pensiones del Cuerpo de Policía del Estado Barinas.

Alternativa	f	%
Siempre	14	100.00
Casi Siempre	0	0.00
Algunas Veces	0	0.00
Casi Nunca	0	0.00
Nunca	0	0.00
Total	14	100.00

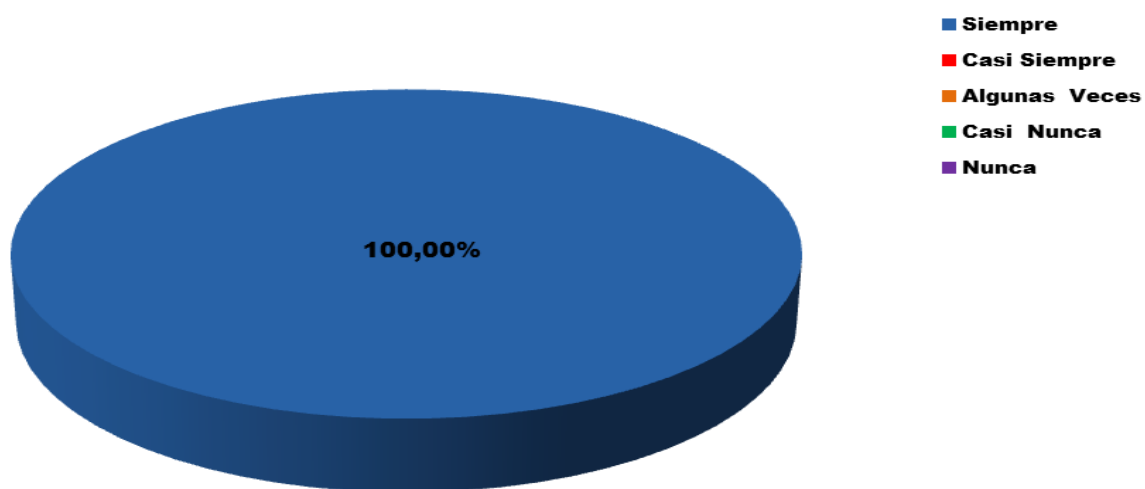


Gráfico 30: Considera factible el proceso administrativo de actualizar.

A esta pregunta los encuestados manifestaron la alternativa siempre con 100,00 % considera factible el proceso administrativo de actualizar los procesos del fondo para la actualización de la información relacionada con el mismo.

ÍTEM 31.- ¿Existe eficiencia en el proceso administrativo del fondo de Jubilaciones y Pensiones del Cuerpo de Policía del Estado Barinas?

CUADRO 31: Existe eficiencia en el proceso administrativo del fondo Jubilaciones y Pensiones del Cuerpo de Policía del Estado Barinas.

Alternativa	f	%
Siempre	0	0.00
Casi Siempre	6	33.33
Algunas Veces	0	0.00
Casi Nunca	0	0.00
Nunca	8	66.67
Total	14	100.00

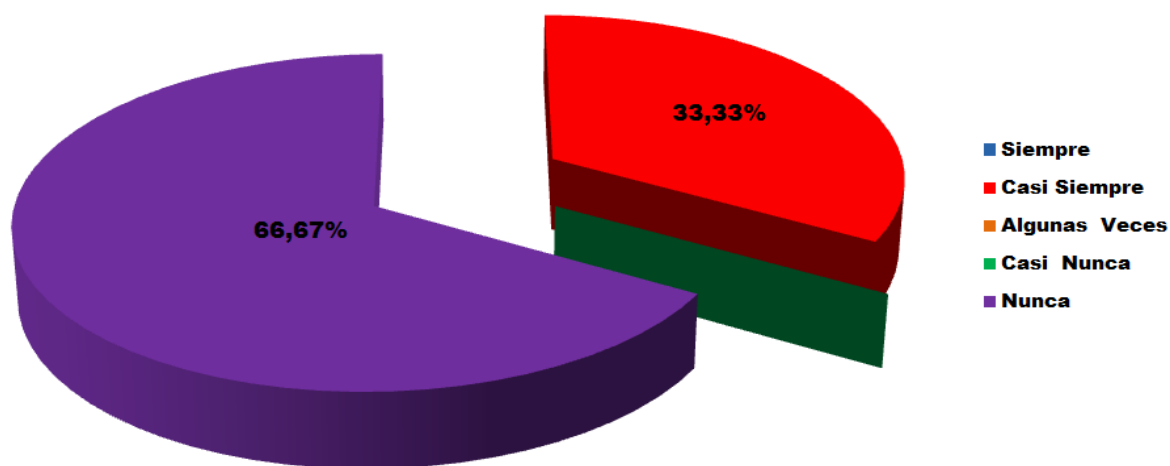


Gráfico 31: Existe eficiencia en el proceso administrativo del fondo.

Se puede evidenciar que los resultados dan un 66,67 % a la respuesta nunca existe eficiencia en el proceso administrativo, lo que indica que es necesario tomar decisiones gerenciales que permitan mejorar lo planteado en el ítem para resolver la problemática planteada.

ÍTEM 32.- ¿Considera que es productivo el proceso administrativo del fondo de Jubilaciones y Pensiones del Cuerpo de Policía del Estado Barinas?

CUADRO 32: Considera que es productivo el proceso administrativo del fondo de Jubilaciones y Pensiones del Cuerpo de Policía del Estado Barinas.

Alternativa	f	%
Siempre	0	0.00
Casi Siempre	0	0.00
Algunas Veces	0	0.00
Casi Nunca	14	100.00
Nunca	0	0.00
Total	14	100.00

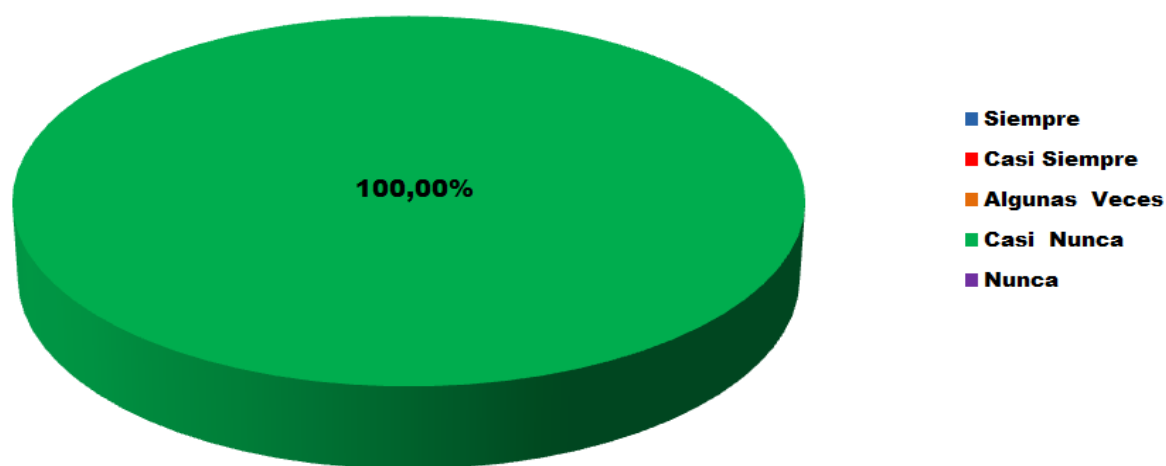


Gráfico 32: Considera que es productivo el proceso administrativo.

Con respecto a este ítem el 100,00 % de los encuestados selecciono así nunca considera que es productivo el proceso administrativo para lo relacionados con el fondo.

ÍTEM 33.- ¿Causa un impacto la actualización del fondo de Jubilaciones y Pensiones del Cuerpo de Policía del Estado Barinas?

CUADRO 33: Causa un impacto la actualización del fondo de Jubilaciones y Pensiones del Cuerpo de Policía del Estado Barinas.

Alternativa	f	%
Siempre	14	100.00
Casi Siempre	0	0.00
Algunas Veces	0	0.00
Casi Nunca	0	0.00
Nunca	0	0.00
Total	14	100.00

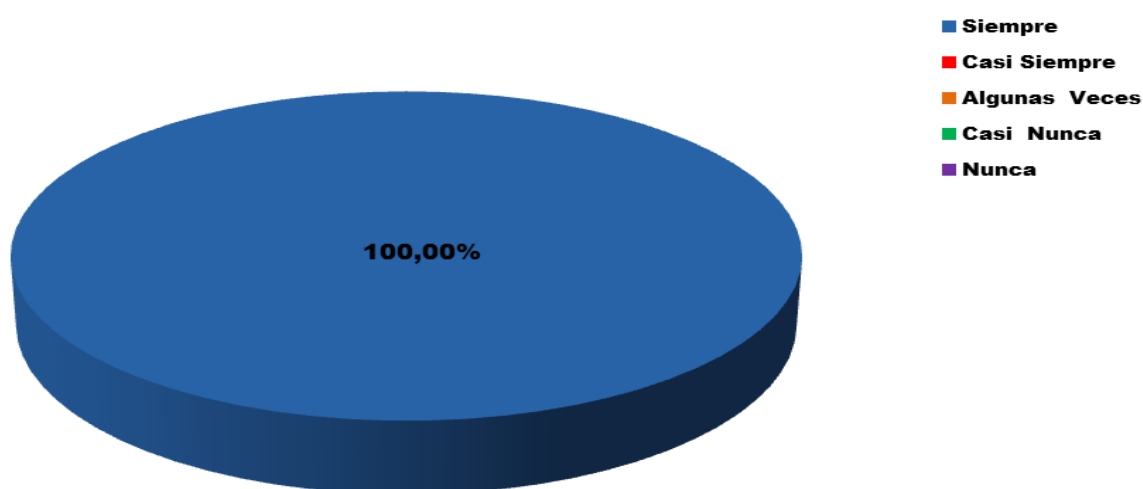


Gráfico 33: Causa un impacto la actualización del fondo.

A esta pregunta los encuestados manifestaron la alternativa siempre con 100,00 %, Causa un impacto la actualización del fondo y la información relacionada con el mismo, siendo un factor positivo a tomar en cuenta.

ÍTEM 34.- ¿Está usted en capacidad de participar en el proceso administrativo del fondo de Jubilaciones y Pensiones del Cuerpo de Policía del Estado Barinas?

CUADRO 34: Está usted en capacidad de participar en el proceso administrativo del fondo de Jubilaciones y Pensiones del Cuerpo de Policía del Estado Barinas.

Alternativa	f	%
Siempre	14	100.00
Casi Siempre	0	0.00
Algunas Veces	0	0.00
Casi Nunca	0	0.00
Nunca	0	0.00
Total	14	100.00

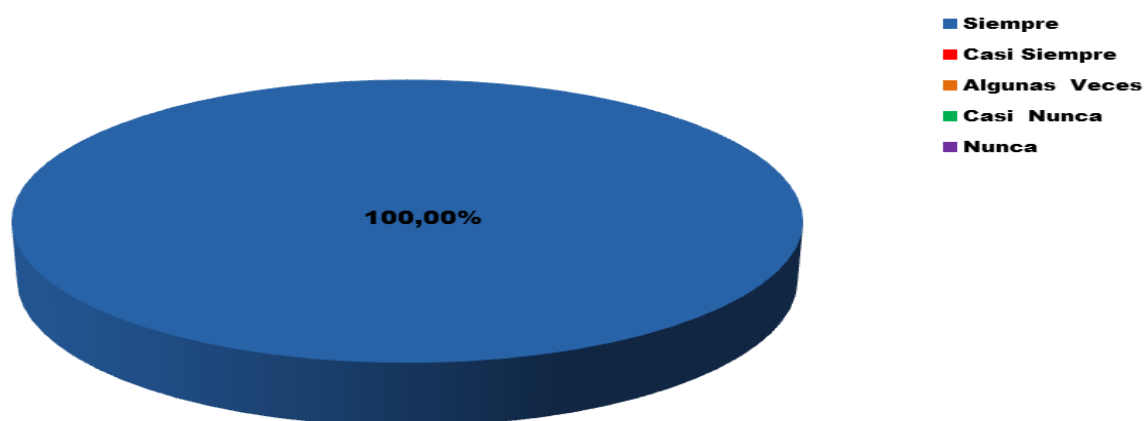


Gráfico 34: Capacidad de participar en el proceso administrativo del fondo.

A este ítem el 100,00 % como se puede evidenciar a la respuesta de la pregunta seleccionaron siempre están en Capacidad de participar en el proceso administrativo del fondo, un factor favorable para esta investigación.

Capítulo V

Conclusiones Y Recomendaciones

Conclusiones

Partiendo de los objetivos propuestos para la presente investigación y con base al análisis de los resultados obtenidos, se concluye lo siguiente:

- No existen, ni están explícitas las estrategias gerenciales aplicadas en los procesos administrativos del Fondo de Jubilaciones y Pensiones del Cuerpo de Policía del Estado Barinas, por lo cual se hace necesario la aplicaciones de estrategias nuevas que ayuden a mejorar la eficiencia, eficacia y productiva de la misma.
- Es necesario establecer responsables que elaboren planes que permitan administrar y gestionar los procesos del Fondo de Jubilaciones y Pensiones, actualizando la información que se tiene dándole un continuo seguimiento para poder llevar el control del mismo de los diferentes procesos administrativos, sus políticas, cálculos, procesos y pagos.
- Los procesos administrativo que se está llevando actualmente en fondos a terceros del Cuerpo de Policía del Estado Barinas, presenta grandes problemas debido atrasos que presenta y la falta de interés de los responsables por su actualización, además el gran número de datos que hay que manejar.
- Los niveles de eficiencia y productividad presentados por los servicios administrativos son bajos actualmente, pero si se desarrollan estrategias se podría alcanzar un gran impacto en todos los afiliados o involucrados, además que hay que tener presente que las personas están interesadas en participar.

Recomendaciones

Con base al análisis de los resultados en el trabajo de investigación, se recomienda:

- Que la dirección de fondos a terceros implante unas estrategias administrativas y operativas que le permitan mejorar el proceso actual.
- Que entre las acciones que se tomen, una de ellas sea la de actualización de la información de los procesos, realización de los trámites, verificación de los requisitos, entre otros aspectos, entre otras, de tal forma que los interesados puedan tener acceso de inmediato a la misma, logrando el ahorro del tiempo y aplicación de los beneficios.
- Realizar un Plan de acción, con los parámetros y funciones bien definidos para todo el personal, en función los procesos administrativos del Fondo de Jubilaciones y Pensiones del Cuerpo de Policía del Estado Barinas.

Capítulo VI

Propuesta

Plan Administrativo para Optimizar la Productividad y Eficiencia de los procesos administrativos del Fondo de Jubilaciones y Pensiones del Cuerpo de Policía del Estado Barinas.

Presentación

Con base a los datos encontrados en la investigación realizada cuyos resultados se ubican en los Capítulos anteriores y por otra parte en virtud de la premura de atención al caso y solución inmediata se ofrece una propuesta que al ser aplicada pueda minimizar las debilidades detectadas. Por tanto el presente Plan Administrativo para Optimizar la Productividad y Eficiencia de los procesos administrativos del Fondo de Jubilaciones y Pensiones del Cuerpo de Policía del Estado Barinas, se intenta abarcar el diseño de las estrategias.

Todo ello, con la finalidad, no sólo de mejorar los procesos operativos y administrativos, sino para que se propicien mecanismos más dinámicos, eficaces, eficientes y efectivos al momento de respuesta a los distintos usuarios que requieren de dicha información y poder gozar de los beneficios que este fondo pueda ofrecer.

Igualmente, para que la oficina de fondos a terceros alcance sus metas y objetivos se requiere que los funcionarios que la integran colaboren, en el ámbito de sus respectivas competencias y así, conseguir ese objetivo común. Es en este contexto donde consideramos a los funcionarios, como

Estructura básica de la administración como pieza esencial para realizar la propuesta. Una vez diagnosticada la situación y perspectivas del Fondo de Jubilaciones y Pensiones del Cuerpo de Policía del Estado Barinas, se realizó la propuesta. Se presentan las estrategias, las acciones, los medios y los indicadores, en este se verán reflejados los aspectos legales, económicos, técnicos y educativos.

Es necesario que una de las primeras tareas que emprenda la oficina de fondos a terceros, que se formule o diseñe un Plan de Estrategias que permitan cumplir con las metas trazadas. Antes las posibles debilidades que puedan tener los funcionarios involucrados al momento de atender a los usuarios, esta propuesta provee una alternativa de solución, y va a proporcionar herramientas estratégicas que les serán de suma ayuda en la práctica de asesoramiento y orientación a los usuarios.

El objetivo principal de esta acción es alinear los indicadores de medición del Plan de Estrategias, basados en criterios de calidad, de manera que su proceso de dirección estratégica permita resguardar la planificación, organización, dirección y control de sus recursos. En este sentido, se entiende que un enfoque de calidad demandará profundos cambios en la oficina de fondos a terceros en cuanto al manejo del Fondo de Jubilaciones y Pensiones del Cuerpo de Policía del Estado Barinas, al momento de ponerlo en práctica. La aplicación con éxito influirá en cada una de las etapas del proceso de dirección estratégica y creará en toda la dependencia una conciencia con niveles de pertenencia permitirá la introducción de los cambios necesarios, para que los involucrados en los diferentes procesos aprendan desde sus experiencias cotidianas, para que se comporten como una organización de aprendizaje y se origine en ella una innovación con mejoras continuas.

La calidad se convertirá entonces, en el blanco al que apuntarán todas las actividades de la organización y en la medida que se presenten nuevas amenazas, fortalezas, oportunidades o debilidades, el plan por su carácter estratégico está diseñado para abordar el impacto de cualquier situación oponente en las variables técnico, económico, legal o de recurso humano consideradas.

Visión

Ofrecer respuestas oportunas y efectivas.

Misión

Optimizar la Productividad y Eficiencia administrativa de los Procesos Operativos del Fondo de Jubilaciones y Pensiones del Cuerpo de Policía del Estado Barinas.

Objetivos de la Propuesta.

- Crear estrategias administrativas y operativas que le permitan mejorar el proceso actual.
- Fomentar los valores y metas en la oficina de Fondos a terceros para los Procesos Operativos del Fondo de Jubilaciones y Pensiones del Cuerpo de Policía del Estado Barinas.
- Explicitar las estrategias tanto administrativas como operativas de la oficina de Fondos a Terceros para los Procesos Operativos del Fondo de Jubilaciones y Pensiones del Cuerpo de Policía del Estado Barinas.

Cuadro 35. Matriz FODA de la Situación actual del de la oficina de Fondos a terceros para los Procesos Operativos del Fondo de Jubilaciones y Pensiones del Cuerpo de Policía del Estado Barinas.

FORTALEZAS	OPORTUNIDADES
<p>Estructura organizacional establecida.</p> <p>Funciones y reglamentos establecidos.</p> <p>Organización operativa</p> <p>Sistema automatizado.</p> <p>Procedimientos establecidos.</p> <p>Deseo de participación de los funcionarios.</p> <p>Capacidad del personal.</p>	<p>Existencia de políticas en la oficina.</p> <p>Existencia de referentes de procesos.</p> <p>Obtención de la información.</p> <p>Disponibilidad de personal.</p>
DEBILIDADES	AMENAZAS
<p>Desconocimiento de normas y procedimientos por parte de personal administrativo.</p> <p>Ausencia de estrategias administrativas.</p> <p>Falta de un óptimo sistema de comunicación entre las dependencias.</p> <p>Diferencias de criterios por parte de los funcionarios involucrados.</p> <p>Falta de información actualizada.</p>	<p>Falta de estrategias gerenciales.</p> <p>Ausencia de procedimientos administrativos.</p> <p>Insuficiencia de soportes.</p> <p>Grandes volúmenes de información.</p> <p>Falta de conocimiento.</p> <p>Resistencia al proceso.</p>

Estrategias gerenciales para actualizar los Procesos del Fondo de Jubilaciones y Pensiones del Cuerpo de Policía del Estado Barinas.

Estrategias gerenciales para sistematizar el Proceso del Fondo de Jubilaciones y Pensiones del Cuerpo de Policía del Estado Barinas.			
Estrategias	Acciones	Medios	Indicadores
REALIZAR JORNADA DE ACTUALIZACION DE LA DATA DE LOS FUNCIONARIOS POLICIALES PARA EL PROCESO DEL FONDO DE JUBILACIONES Y PENSIONES	<ul style="list-style-type: none"> • planificar la jornada. • Diseñar las estrategias. • Gestionar la asistencia técnica. • Capacitar el personal a trabajar en la misma. • Difundir la realización de la jornada a todo el personal policial para que actualicen sus datos. • Recolectar toda la información de los datos filiatorios del personal para la actualización de la data. • Realizar la sistematización de la data de los funcionarios(as) 	<p>Tecnológico</p> <p>Materiales</p> <p>Humanos</p>	<p>Información</p> <p>Procesos</p> <p>Equipos de computación</p> <p>Recaudos</p> <p>Data</p> <p>Capacidad</p> <p>Comunicación</p>
EJECUTAR EL PROCESO DEL FONDO DE JUBILACIONES Y PENSIONES A LA TESORERIA DE SEGURIDAD SOCIAL (SISS)	<ul style="list-style-type: none"> • Establecer comunicación con los responsables del registro, afiliación y recaudador de la tesorería de seguridad social. • Bajar los manuales enviado por los responsable del SISS vía online. • Enviar los datos filiatorios de la máxima autoridad con los soportes de la institución vía online. • Realizar la estructura del archivo para el registro y afiliación al SISS. • Elaborar el TXT • Transferir los fondos de jubilaciones y pensiones (3%) y el aporte patronal (3%) al SISS comenzando con el mes de enero año 2017 	<p>Tecnológico</p> <p>Materiales</p> <p>Humanos</p>	<p>Comunicación</p> <p>información</p> <p>Soportes</p> <p>cancelación</p>

Referencias Bibliográficas

Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación, introducción a la metodología científica*. Caracas: (6ª. Ed.)

Altuve Ebert. (2014), *Estrategias gerenciales para el funcionamiento de una sala situacional de seguimiento y control en el consejo nacional electoral del estado portuguesa*. UNELLEZ. Guanare, Venezuela.

Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. *Constitución de la República Bolivariana de Venezuela*. Gaceta Oficial Extraordinaria 36.860 de fecha 30 de diciembre de 1999.

Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. *Ley de Régimen Prestacional de Vivienda y Hábitat*. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela. Decreto N° 6.072, con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Régimen Prestacional de Vivienda y Hábitat.

Balestrini Acuña, M. (2006). *Como se elabora el proyecto de investigación* (Para los estudios descriptivos, diagnósticos, evaluativos experimentales y los proyectos factibles). Caracas: (7ª). BL. Consultores Asociados Servicio Editorial.

Bavaresco, A. (1997). *Proceso metodológico en la investigación*. Academia Nacional de Ciencias Económicas. 3ra. Edición. Maracaibo, Venezuela. Editorial de la Universidad del Zulia.

- Congreso de la República de Venezuela (1970). *Ley de universidades (1970)*. Documento en línea. Disponible en: http://www.ucv.ve/fileadmin/user_upload/auditoria_interna/Archivos/Material_de_Descarga/Ley_de_Universidades_-_1.429_E.pdf.
- Contreras M. Emiledy L. (2011). Plan de procesos para la administración de proyectos tecnológicos. Caso de estudio: Gerencia de tecnología de la información del Banco Nacional de la Vivienda y Hábitat (BANAVIH), en la Universidad Católica Andrés Bello de Venezuela. Caracas-Venezuela.
- Díaz, N. (2006), Guía para la elaboración del anteproyecto de investigación, UNELLEZ. Barinas: Venezuela.
- Ferd David (1994). *La Gerencia Estratégica*. Segunda Edición. Bogotá. Fondo Editorial Legis.
- GUERRERO, O. (2004), *Gerencia pública: una aproximación plural*, Universidad Nacional Autónoma de México, México.
- González, M. y de Pelekais, C. (2010) *Estrategias gerenciales en el marco de las competencias tecnológicas para el desarrollo de televisoras educativas universitarias*.
- Organización Internacional del Trabajo (1919). *Constitución de la Organización Internacional del Trabajo*. Organización Internacional del Trabajo (1919)
- Pazmiño C. Gloria E. *Gestión administrativa-financiera y su incidencia en la rentabilidad de la cooperativa de Ahorro y Crédito futuro Lamanense del Cantón la Mana, Periodo 2014-2015. Control interno*. Quevedo – Ecuador. 2016.

TELOS, Revista de Estudios interdisciplinarios en ciencias sociales. Volumen 12, número 3. (Pp. 342-359).

Sabino C. (2006). *El proceso de Investigación*. Editorial Panapo. Caracas Venezuela.

Sánchez Eleana (2016). "Las Atribuciones En El Control Que Realiza La superintendencia de información y comunicación producen falta de imparcialidad para resolver administrativamente". Loja. Ecuador.

Stoner F. (1996). *Administración*. 6ta. Edición.

UNELLEZ. Acta N° 1038. Resolución N° CD 2015/314, de fecha 25-11-2015. Punto N° 33.

UNELLEZ. *Normativa para la elaboración de los trabajos Técnicos, trabajos especiales de grado, trabajos de Grado y tesis doctorales*. Acta N° 767. Resolución N° CD 2009/195, de fecha 31-03-2009. Punto N° 24.

Navarrete Lozano Karla E. (2013, diciembre 20). *El control dentro del proceso administrativo*. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/>

El-control-dentro-del-proceso-administrativo/

Valverde C. G. (2015). Diseño de un sistema de información gerencial para la Junta Administradora del Fondo de Ahorro y Préstamo de la Universidad de Costa Rica para el soporte en la toma de decisiones a nivel estratégico, que sirva de base para su automatización, de la Universidad de Costa Rica.

ANEXO A



**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
“EZEQUIEL ZAMORA.”**

**VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
COORDINACIÓN DE ÁREA DE POSTGRADO
POSTGRADO ESTADO BARINAS**

El presente instrumento de investigación tiene como objetivo obtener información necesaria para desarrollar un trabajo denominado **“Estrategias gerenciales para los procesos administrativos del fondo de Jubilaciones y Pensiones del Cuerpo de Policía del Estado Barinas. Año 2019.”**. Es importante señalar que esta investigación es parte del requisito académico para obtener el título Magister en Gerencia Pública, por lo que mucho sabré agradecer su valiosa colaboración en cuanto a las respuestas de los aspectos que se presentan en dicho instrumento. Garantizo la confiabilidad de la información recabada pues los datos serán utilizados solo con fines académicos.

Lea cuidadosamente y recuerde responder todas las preguntas en forma clara, objetiva, individual y sincera, seleccione solo una alternativa, no dejes ninguna sin responder.

Nº	ÍTEMS	S	CS	AV	CN	N
1	¿Existen estrategias gerenciales formalizadas en el Cuerpo de Policía del Estado Barinas?					
2	¿Se encuentra inscrita el Cuerpo de Policía del Estado Barinas en la Tesorería de Seguridad Social?					
3	¿Se cumplen las normas del fondo de Jubilaciones y Pensiones del Cuerpo de Policía del Estado Barinas?					
4	¿Se aplican estrategias gerenciales con respecto al fondo de Jubilaciones y Pensiones del Cuerpo de Policía del Estado Barinas?					
5	¿Existen registro de las estrategias aplicadas para el fondo de Jubilaciones y Pensiones del Cuerpo de Policía del Estado Barinas?					
6	¿Se cumplen con frecuencia las estrategias gerenciales para el fondo de Jubilaciones y Pensiones del Cuerpo de Policía del Estado Barinas?					
7	¿Existen responsables del manejo del fondo de Jubilaciones y Pensiones del Cuerpo de Policía del Estado Barinas?					
8	¿Cuentan con un plan para el manejo del fondo de Jubilaciones y Pensiones del Cuerpo de Policía del Estado Barinas?					

9	¿Existe una data del fondo de Jubilaciones y Pensiones del Cuerpo de Policía del Estado Barinas?					
10	¿Cuentan con procesos para el fondo de Jubilaciones y Pensiones del (CPEB)?					
11	¿Actualizan el fondo de Jubilaciones y Pensiones en el (CPEB) de manera continua?					
12	¿Cuentan con mecanismos de planificación para el manejo del fondo de Jubilaciones y Pensiones en el (CPEB)?					
13	¿Cuentan con soportes para el control del fondo de Jubilaciones y Pensiones en el (CPEB)?					
14	¿Se da el seguimiento correspondiente al control para el fondo de Jubilaciones y Pensiones en el (CPEB)?					
15	¿Se evalúa el control aplicado al fondo de Jubilaciones y Pensiones en el (CPEB)?					
16	¿Se cuenta con información para el control del fondo de Jubilaciones y Pensiones en el (CPEB)?					
17	¿Se archivan los soportes correspondientes al fondo de Jubilaciones y Pensiones en el (CPEB)?					
18	¿El fondo de Jubilaciones y Pensiones en el (CPEB) se lleva con un sistema?					

19	¿Se aplican procesos administrativos para el fondo de Jubilaciones y Pensiones en el (CPEB)?						
20	¿Tiene conocimiento de cómo se aplican los procesos administrativos del fondo de Jubilaciones y Pensiones en el (CPEB)?						
21	¿Se tienen políticas para el procedimiento relacionado con el fondo de Jubilaciones y Pensiones en el (CPEB)?						
22	¿Están establecidas las funciones para los procesos administrativos del fondo de Jubilaciones y Pensiones en el (CPEB)?						
23	¿Cuenta con herramientas necesarias para realizar los procesos del fondo de Jubilaciones y Pensiones en el (CPEB)?						
24	¿Están establecidos los procedimientos del cálculo para el fondo de Jubilaciones y Pensiones en el (CPEB)?						
25	¿Se revisan los procedimientos correspondientes aplicados al fondo de Jubilaciones y Pensiones en el (CPEB)?						
26	¿Se aplican controles para los procesos relacionados con el fondo de Jubilaciones y Pensiones en el (CPEB)?						
27	¿Usted ha tenido dudas cómo realizar algunos procedimientos del fondo de Jubilaciones y Pensiones en el (CPEB)?						

28	¿Se realiza seguimiento a los procesos relacionados con el fondo de Jubilaciones y Pensiones en el (CPEB)?						
29	¿Son realizados los pagos correspondientes al fondo de Jubilaciones y Pensiones en el (CPEB)?						
30	¿Considera factible el proceso administrativo de actualizar el fondo de Jubilaciones y Pensiones en el (CPEB)?						
31	¿Existe eficiencia en el proceso administrativo fondo de Jubilaciones y Pensiones en el (CPEB)?						
32	¿Considera que es productivo el proceso administrativo del fondo de Jubilaciones y Pensiones en el (CPEB)?						
33	¿Causa un impacto la actualización del fondo de Jubilaciones y Pensiones en el (CPEB)?						
34	¿Está usted en capacidad de participar en el proceso administrativo del fondo de Jubilaciones y Pensiones en el (CPEB)?						

S: Siempre CS: Casi Siempre AV: Algunas Veces CN: Casi Nunca N: Nunca



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS
OCCIDENTALES "EZEQUIEL ZAMORA"
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
COORDINACIÓN DE ÁREA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA PÚBLICA

Carta de Validación

Yo, José R. Ortega G. titular de la Cédula de Identidad
N° 12.555.877., por medio de la presente hago constar que he
leído y evaluado el instrumento de recolección de datos correspondiente al Trabajo
de Aplicación titulado "**ESTRATEGIAS GERENCIALES ADMINISTRATIVAS DEL
PROCESO DEL FONDO DE JUBILACIONES Y PENSIONES DEL CUERPO DE
POLICIA DEL ESTADO BARINAS. AÑO 2019**", presentado por la Bachiller: **Rivas
Valladares Milagros del Pilar**; titular de la Cédula de Identidad N° V.- **14.172.539**,
para optar al Título de **Magister en Gerencia Publica**, el cual **apruebo** en calidad
de validador.

En Barinas a los ocho días del mes de Diciembre de 2020.


Firma del Experto
Cédula de Identidad
12.555.877.



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS
OCCIDENTALES "EZEQUIEL ZAMORA"
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
COORDINACIÓN DE ÁREA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA PÚBLICA

Carta de Validación

Yo, Carlos Andrés Maita Valero titular de la Cédula de Identidad N° 12201896, por medio de la presente hago constar que he leído y evaluado el instrumento de recolección de datos correspondiente al Trabajo de Aplicación titulado "**ESTRATEGIAS GERENCIALES ADMINISTRATIVAS DEL PROCESO DEL FONDO DE JUBILACIONES Y PENSIONES DEL CUERPO DE POLICIA DEL ESTADO BARINAS. AÑO 2019**", presentado por la Bachiller: **Rivas Valladares Milagros del Pilar**; titular de la Cédula de Identidad N° V.- **14.172.539**, para optar al Título de **Magister en Gerencia Publica**, el cual **apruebo** en calidad de validador.

En Barinas a los ocho días del mes de Diciembre de 2020.

Firma del Experto

Cédula de Identidad

12201896



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS
OCCIDENTALES "EZEQUIEL ZAMORA"
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
COORDINACIÓN DE ÁREA DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN GERENCIA PÚBLICA

Carta de Validación

Yo, Yulimar Montillo titular de la Cédula de Identidad
N° 11709249, por medio de la presente hago constar que he
leído y evaluado el instrumento de recolección de datos correspondiente al Trabajo
de Aplicación titulado "**ESTRATEGIAS GERENCIALES ADMINISTRATIVAS DEL
PROCESO DEL FONDO DE JUBILACIONES Y PENSIONES DEL CUERPO DE
POLICIA DEL ESTADO BARINAS. AÑO 2019**", presentado por la Bachiller: **Rivas
Valladares Milagros del Pilar**; titular de la Cédula de Identidad N° V.- **14.172.539**,
para optar al Título de **Magister en Gerencia Publica**, el cual **apruebo** en calidad
de validador.

En Barinas a los ocho días del mes de Diciembre de 2020.


Firma del Experto
Cédula de Identidad 11709249