

Universidad Nacional Experimental
de los Llanos Occidentales
"EZEQUIEL ZAMORA"



LA UNIVERSIDAD QUE SIEMBRA

VICERRECTORADO
DE INFRAESTRUCTURA Y PROCESOS INDUSTRIALES
ESTADO COJEDES

COORDINACIÓN
ESTUDIOS AVANZADOS

CRITERIOS GERENCIALES PARA LA DESINCORPORACIÓN POR JUBILACIÓN DEL
PERSONAL DE LA COORDINACIÓN CEARSE SAN CARLOS, CON BASE EN
RIESGOS LABORALES.

Autora: Lcda. Angelamaría Aranda
C.I: V-13.594.952

Tutor: Dr. Gustavo Alonso Jaime

SAN CARLOS, JUNIO DEL 2022

**Universidad Nacional Experimental
de los Llanos Occidentales
“EZEQUIEL ZAMORA”**



La Universidad que siembra

**Vicerrectorado de Infraestructura y Procesos Industriales
Coordinación de Estudios Avanzados
Maestría en Administración, Mención: Gerencia General**

**CRITERIOS GERENCIALES PARA LA DESINCORPORACIÓN POR
JUBILACIÓN DEL PERSONAL DE LA COORDINACIÓN CEARSE SAN CARLOS,
CON BASE EN RIESGOS LABORALES**

Requisito parcial para optar al grado de

Magíster Scientiarum en Administración. Mención: Gerencia Pública

Autora: Aranda, Angelamaría

C.I: V-13.594.952

Tutor: Dr. Gustavo Alonso Jaime

SAN CARLOS, JUNIO DEL 2022

APROBACION DEL TUTOR

Yo, Gustavo Alonso Jaime, cédula de identidad N°- 11962050 hago constar que he leído el Anteproyecto del Trabajo de Investigación, titulado: CRITERIOS GERENCIALES PARA LA DESINCORPORACIÓN POR JUBILACIÓN DEL PERSONAL DE LA COORDINACIÓN CEARSE SAN CARLOS, CON BASE EN RIESGOS LABORALES. Presentado por la Licenciada Angelamaría Aranda Ceballos V, C. 13.594.952; para optar al título de *Magíster Scientiarum en Administración, Mención: Gerencia Pública* y considero que reúne las condiciones necesarias para ser admitido por la comisión técnica de postgrado de la Unellez San Carlos, Cojedes

En la ciudad de San Carlos, a los 8 días del mes de Junio del año 2.022.

Dr. Gustavo Alonso Jaime



C.I. 11962050

Firma de Aprobación del tutor
Fecha de entrega: 8/06/2022



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
"EZEQUIEL ZAMORA"
UNELLEZ VIPI COJEDES



ACTA DE PRESENTACIÓN / DEFENSA TRABAJO ESPECIAL DE GRADO, TRABAJO DE GRADO, TESIS DOCTORAL

Nosotros, miembros del jurado de:

Trabajo Especial de Grado	X	Trabajo de Grado	Tesis Doctoral
---------------------------	---	------------------	----------------

Titulado(a):

CRITERIOS GERENCIALES PARA LA DESINCORPORACIÓN POR JUBILACIÓN DEL PERSONAL DE LA COORDINACIÓN CEARSE SAN CARLOS, CON BASE EN RIESGOS LABORALES.

Elaborado por el (la) participante:

Nombres, Apellidos y Cédula de Identidad

ANGELAMARÍA ARANDA, C.I. V- 13.594.952

Como requisito parcial para optar al grado académico de: *Magister Scientiarum*, el cual es ofrecido en el programa de: *Maestría en Gerencia Pública*, del Programa de Estudios Avanzados del Vicerrectorado de Infraestructura y Procesos Industriales de la UNELLEZ – San Carlos, hacemos constar que hoy, **sábado 18 de junio de 2022 a las 2:00 p.m.**, se realizó la presentación / defensa del mismo, acordando:

- APROBAR LA PRESENTACIÓN / DEFENSA DEL TRABAJO / TESIS.
- APROBAR LA PRESENTACIÓN / DEFENSA DEL TRABAJO / TESIS, OTORGANDO MENCIÓN PUBLICACIÓN.
- APROBAR LA PRESENTACIÓN / DEFENSA DEL TRABAJO / TESIS, OTORGANDO MENCIÓN HONORÍFICA.
- APROBAR LA PRESENTACIÓN / DEFENSA DEL TRABAJO / TESIS, OTORGANDO MENCIÓN PUBLICACIÓN Y HONORÍFICA.

Dando fe de ello levantamos la presente acta, la cual finalizó a las **2:30 p.m.**

1.- **Jurado Coordinador (a)**

Dr. Gustavo Jaime,
C.I. V- 11.962.030 (Tutor-UNELLEZ)

2.- **Jurado Principal**

Dr. Robert Ardiles,
C.I. V- 19.357.841 (UNELLEZ)

3.- **Jurado Principal**

Dr. Freddy Álvarez,
C.I. V- 11.961.560 (UNESR)

4.- **Jurado Suplente**

Dr. Danny Orasma,
C.I. 11.964.355 (UNELLEZ)

5.- **Jurado Suplente**

Dra. Eloina Gamez,
C.I. V- 4.097.982 (IUTEMAR).

Nota: Esta acta es válida con tres (03) firmas y un sello.

AGRADECIMIENTO

Agradezco primeramente a Dios, ser supremo y omnipotente por ser mi guía en todo momento y darme las fuerzas para levantarme en los momentos difíciles de mi vida. Gracias Señor gracias.

A la UNELLEZ mi casa de estudios y mi segundo hogar por darme la oportunidad de poder seguir preparándome como profesional.

A mis profesores por todas sus enseñanzas a lo largo de este postgrado.

A mi Tutor Dr. Gustavo Alonso Jaime por toda la colaboración brindada.

A la Msc Magaly Núñez por su apoyo incondicional.

A todos muchas gracias y que Dios les bendiga.

Angelamaría Aranda

DEDICATORIA

A Dios Todopoderoso por haberme dado la vida y por guiarme en todo momento para culminar este trabajo de investigación que es una etapa más de mi vida profesional.

A la Santísima Virgen madre de Dios y madre mía, por su presencia divina en mis desvelos realizando esta tesis.

A mis Padres por estar siempre para mí en todo momento y ser motivo de inspiración para culminar esta meta.

A mi gorda hermosa mi hija Nathasha Katherine por ser siempre mi más grande motivo de inspiración y lucha para seguir adelante.

A mi pareja y compañero de vida Pedro José por su paciencia y apoyo incondicional para alcanzar esta meta que hoy veo cristalizada.

A mis hermanas por estar siempre a mi lado apoyándome.

A mis amigas Msc Hilda Barreto y Msc Magaly Núñez, por el empuje y aliento y por ser ejemplo a seguir para culminar esta meta.

A mis amigas Sol Mariño y Exarelys Mireles por estar siempre a mi lado y apoyarnos mutuamente para culminar juntas esta etapa de nuestras vidas.

Angelamaría Aranda

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
LISTA DE TABLAS.....	ix
LISTA DE GRÁFICAS.....	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT.....	xii
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I. EL PROBLEMA	
1.1. Planteamiento del Problema.....	3
1. 2. Formulación del Problema.....	6
1.3. Importancia de la Investigación.....	7
1.4. Objetivos de la Investigación:	
1.4.1. General.....	8
1.4.1.1. Específicos.....	8
1.5. Alcance y Limitaciones.....	9
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO O REFERENCIAL	
2.1. Antecedentes de la Investigación.....	10
2.2. Bases Teóricas.....	19
2.2.1. Jubilación.....	19
2.2.2. Desincorporación por Jubilación.....	22
2.3. Seguridad Social.....	23
2.3.1. Las pensiones en Venezuela.....	23
2.4. Criterios gerenciales.....	25
2.5. Riesgos laborales.....	27
2.6. Teorías que sustentan la investigación.....	28
2.6.1. Teorías de las etapas de la jubilación de Atchley (1975).....	28
2.6.2. Teoría de la Decisión.....	29
2.7. Bases legales.....	30
2.8. Glosario de términos.....	34
2.9. Breve descripción del ámbito social objeto de estudio.....	34

2.10. Sistema de variables y operacionalización.....	38
2.6. Operacionalización de las variables.....	
 CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO.	
3.1. Enfoque o paradigma de investigación.....	42
3.2. Tipo y diseño de investigación.....	43
3.3. Población y Muestra.....	44
3.4. Técnicas de recolección de la información.....	45
3.5. Validez y Confiabilidad.....	45
3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de la información.....	48
 CAPÍTULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	
50	
CAPÍTULO V LA PROPUESTA.	
5.1. Preámbulo.....	57
5.2. Objetivos de la propuesta.....	50
5.3. Concepción de la desvinculación laboral asistida.....	58
5.4. Análisis de los involucrados.....	58
5.5. Conclusiones y recomendaciones de la investigación.....	63
REFERENCIAS CONSULTADAS.....	66
ANEXOS:	
A. Instrumento de recolección de información.	69
B. Validación del instrumento.....	71
C. Confiabilidad del instrumento (Alfa de Cronbach).....	74

LISTA DE TABLAS

TABLAS

N°	Descripción	Pág.
1	Criterios de jubilación para las Universidades Públicas.....	26
2	Sistemas de variables de la investigación.....	40
3	Matriz de operacionalización de variables.....	41
4	Criterios de decisión para la confiabilidad de un instrumento.....	47
5	Matriz de vaciado de frecuencias absolutas.....	49
6	Distribución de frecuencias de la variable riesgos laborales: Dimensión condiciones físicas y ambientales en el trabajo.....	50
7	Distribución de frecuencias de la variable Criterios Gerenciales: Dimensión Desempeño y productividad de los trabajadores.....	52
8	Distribución de frecuencias de la variable Desincorporación por jubilación: Dimensión Efectos de las condiciones ambientales.....	53
9	Distribución de frecuencias de la variable Desincorporación por jubilación: Dimensión Calidad de vida y desempeño de los trabajadores.....	55
10	Análisis de los involucrados en la propuesta.....	59
11	Plan operativo de la propuesta criterios gerenciales para la desincorporación por jubilación. CEARSE San Carlos. “Una propuesta para gerenciar la jubilación laboral Universitaria de forma asistida”.....	60
12	Costos estimados de la propuesta criterios gerenciales para la desincorporación por jubilación. CEARSE San Carlos. “Una propuesta para gerenciar la jubilación laboral universitaria de forma asistida”.....	61
13	Cronograma de ejecución de la propuesta.....	62

LISTA DE GRÁFICAS**GRÁFICAS**

N°	Descripción	Pág.
1	Distribución porcentual de las frecuencias de la variable riesgos laborales: Dimensión condiciones físicas y ambientales en el trabajo.....	51
2	Distribución porcentual de las frecuencias de la variable Criterios Gerenciales: Dimensión Desempeño y productividad de los trabajadores.....	52
3	Distribución porcentual de las frecuencias de la variable Desincorporación por jubilación: Dimensión Efectos de las condiciones ambientales.....	53
4	Distribución porcentual de frecuencias de la variable Desincorporación por jubilación: Dimensión Calidad de vida y desempeño de los trabajadores.....	55

**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS
OCCIDENTALES “EZEQUIEL ZAMORA”
VICERRECTORADO DE INFRAESTRUCTURA Y PROCESOS INDUSTRIALES
COORDINACIÓN ESTUDIOS AVANZADOS
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN,
MENCIÓN GERENCIA PÚBLICA**

**CRITERIOS GERENCIALES PARA LA DESINCORPORACIÓN POR JUBILACIÓN
DEL PERSONAL DE LA COORDINACIÓN CEARSE SAN CARLOS, CON BASE EN
RIESGOS LABORALES.**

Autora: Lcda. Angelamaría Aranda

Tutor: Dr. Gustavo Alonso Jaime

AÑO: 2022

RESUMEN

La investigación propone establecer criterios gerenciales para la desincorporación por jubilación del personal de la coordinación CEARSE San Carlos, con base en riesgos laborales existentes, identificando los riesgos laborales; derivados de las condiciones físicas y ambientales; al mismo tiempo que se determina los efectos que las condiciones ambientales han generado en el desempeño de los trabajadores y en la productividad; para formular criterios gerenciales de desincorporación por jubilación que contribuyan a una mayor calidad de vida y mejor desempeño de los trabajadores. Finalmente, se evalúa la idoneidad de los criterios gerenciales vigentes para la desincorporación por jubilación; en atención a la calidad de vida. En relación a la metodología, se tiene que el enfoque o paradigma de investigación asumido es el cuantitativo, el tipo de investigación es descriptiva, bajo un diseño de campo; la población está conformada por trece (13) trabajadores de la coordinación de CEARSE y se consideró como muestra el total poblacional. Para el cálculo de la confiabilidad se aplicó Alfa de Cronbach, obteniendo 0,80. Dentro de los principales resultados destacan que siempre se aplican procedimientos administrativos y prácticos para la evaluación de peligros, riesgos y medidas de control, para identificar y eliminar o controlar el peligro o riesgo de los factores ambientales peligrosos a la salud. Por lo que casi siempre se detecta exposición profesional a sustancias nocivas en suspensión en el aire; lo que ha obligado a realizar casi siempre y de manera continua actividades médicas de vigilancia de la salud de los trabajadores. Los trabajadores poseen claridad del rol que van a asumir al jubilarse; ya que consideran que aún pueden hacer lo que mejor hacen todos los días de manera eficaz y eficiente en el trabajo y siempre están en la búsqueda de involucrarse en proyectos nuevos en el trabajo para el crecimiento profesional.

Palabras Claves: Criterios gerenciales, desincorporación por jubilación, riesgos laborales.

**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS
OCCIDENTALES “EZEQUIEL ZAMORA”
VICERRECTORADO DE INFRAESTRUCTURA Y PROCESOS INDUSTRIALES
COORDINACIÓN ESTUDIOS AVANZADOS
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN,
MENCION GERENCIA PÚBLICA**

**MANAGEMENT CRITERIA FOR DISINCORPORATION DUE TO
RETIREMENT OF CEARSE SAN CARLOS COORDINATION STAFF, BASED ON
OCCUPATIONAL RISKS.**

Author: Lcda. Angelamaría Aranda Ceballos

Tutor: Dr. Gustavo Alonso Jaime

YEAR: 2022

ABSTRACT

The investigation proposes to establish managerial criteria for the disincorporation due to retirement of the staff of the CEARSE San Carlos coordination, based on existing occupational risks, identifying occupational risks; derived from physical and environmental conditions; at the same time that the effects that the environmental conditions have generated in the performance of the workers and in the productivity are determined; to formulate managerial criteria for disincorporation due to retirement that contribute to a better quality of life and better performance of workers. Finally, the suitability of current managerial criteria for disincorporation due to retirement is evaluated; in attention to quality of life. In relation to the methodology, the research approach or paradigm assumed is quantitative, the type of research is descriptive, under a field design; The population is made up of thirteen (13) CEARSE coordination workers and the total population was considered as a sample. To calculate reliability, Cronbach's Alpha was applied, obtaining 0.80. Among the main results, they highlight that administrative and practical procedures are always applied for the evaluation of dangers, risks and control measures, to identify and eliminate or control the danger or risk of environmental factors dangerous to health. Therefore, professional exposure to harmful substances suspended in the air is almost always detected; This has forced almost always and continuously to carry out medical activities to monitor the health of workers. Workers are clear about the role they are going to assume upon retirement; They believe they can still do what they do best every day effectively and efficiently at work and are always looking to get involved in new projects at work for professional growth.

Keywords: Management criteria, disincorporation due to retirement; occupational hazards.

INTRODUCCIÓN

Esta investigación constituye un aporte al estudio de la problemática de la ausencia de criterios gerenciales para la desincorporación por jubilación del personal de la coordinación CEARSE San Carlos, con base en riesgos laborales; por lo que se considera que las instituciones representadas en sus gerencias tienen un mandato hacia su capital más valioso que son sus trabajadores.

El estado Venezolano, ordena la realización de censos de jubilados y pensionados al servicio de la Administración central y entes de Administración Descentralizada de Estados y Municipios así como del Poder judicial, de los poderes legislativos y demás ramas del poder Público. Las leyes especiales de los Subsistema de Pensiones y de salud establecen los lapsos, modalidades de transición y transformación de otros regímenes de pensiones y jubilaciones y de salud del sector público.

Por ello, se considera que con la propuesta se penetra más profundamente en la naturaleza humana, para establecer los fundamentos del hecho de convertirse en jubilado, e iniciar acciones hacia realmente atender los efectos emocionales, que trae consigo la desincorporación laboral o la jubilación.

Ahora bien, la realidad laboral venezolana presenta una evolución, legislativa atrayente, toda vez que con el transcurrir del tiempo se han sancionado nuevas leyes, que exigen a quien administra recursos humanos, quien lidera procesos de cambio en las diferentes organizaciones, sean públicas o privadas que debe actualizar sus conocimientos, de tal manera que es un aprendizaje continuo, de allí que organizaciones como proactivas, y razonable procuren mantenerse a la vanguardia con esos cambios e inicien el desarrollo de programas para el personal desincorporado por jubilación.

Por resultante, la investigación se estructuró en cinco (5) capítulos. En el Capítulo I, se hace referencias al problema, su planteamiento y formulación, los objetivos de la investigación, la Justificación e importancia, el alcance y las limitaciones En el Capítulo II, se describe el marco teórico Referencial, los antecedentes investigativos, las bases teóricas, las legales, el glosario de términos, así como una breve descripción

del Ámbito social objeto de estudio, el sistema de variables y la operacionalización de las mismas

En el Capítulo III, Se esboza el marco metodológico, iniciando con el paradigma o enfoque de investigación, el tipo y diseño, las técnicas de investigación, la población y muestra, la validez y confiabilidad del instrumento para cerrar con las técnicas de análisis de los datos o información. En el Capítulo IV, se presentan el análisis e interpretación de los resultados en base a las dimensiones operacionalizadas.

En el Capítulo V, se presenta la propuesta como una vía de solución al problema planteado, se detallan los objetivos, el plan operativo, los costos de las actividades a desarrollar y el cronograma de ejecución; para finalizar con las conclusiones y recomendaciones de la investigación. Por lo tanto, se encuentran las Referencias Bibliográficas utilizadas en la investigación y los anexos respectivos.

CAPÍTULO I

1. EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema.

Para Palella y Martins (2010) el planteamiento del problema se circunscribe a “una determinada realidad cuyas manifestaciones son insatisfactorias para un investigador” p. (48); es decir que se inicia el proyecto de investigación formalizando las causas y consecuencias de la situación no deseada, identificada como problemática. Por lo tanto, se enmarca el trazado problemático del proyecto refiriendo, que son numerosos los estudios e investigaciones, que han surgido enmarcados en el ámbito del talento humano y en específico en los criterios gerenciales, en la desincorporación por jubilación del personal y en los riesgos laborales.

En función de ello, se declara como premisa que el régimen de jubilaciones y su administración forman parte de la gestión del talento humano en este caso en las instituciones del Estado Venezolano. Al respecto, parafraseando a Chiavenato (2002), se tiene que de trabajar y crecer dentro de las instituciones del Estado por cierto período de tiempo, seguido de una eventual jubilación, es algo que ya pertenece a la historia del empleo; destacando que los criterios para conceder la jubilación varían de una institución a otra, por lo que, de acuerdo con el precitado:

La gestión del talento humano es un área muy sensible a la mentalidad que predomina en las organizaciones. Es contingente y situacional, pues depende de aspectos como la cultura de cada organización, la estructura organizacional adoptada, las características del contexto ambiental, el negocio de la organización, la tecnología utilizada, los procesos internos y otra infinidad de variables importantes.(p.5).

En este sentido, la gestión del talento humano refiere al proceso que incorpora nuevos componentes a la fuerza laboral, y que además y retiene a un recurso humano existente; asimismo, da énfasis a la seguridad social como parte de la sociedad y diseña políticas de mejoramiento constante. En este orden de ideas, señala Agostini (2007), que el riesgo es “la probabilidad de daño fisiológico y/o psicológico sufrido por una(s) persona(s), pérdida(s) multiplicada(s) por su magnitud potencial, así como

la condición real o posible que puede causar heridos, fallecidos o la pérdida de equipos, propiedades o reputación”(p 5). De este modo, los riesgos constituyen una amenaza real para la integridad física y psicológica del trabajador.

En atención a lo anterior, Betancourt (2008) afirma que:

El problema de la salud en los trabajadores debe analizarse desde las perspectivas de la organización del trabajo, el ambiente de trabajo y del ambiente en que se vive, considerando la patología ocupacional (accidentes, enfermedades, mortalidad, ausentismo, envejecimiento prematuro) no sólo es el resultado de la acción de las condición inmediatas del trabajo, sino de las formas de organización, contenido y control del trabajo en tiempos, ritmos de producción, jornada de trabajo, rotación, nuevas tecnologías. (p.315)

En la misma forma, se considera que dentro de los criterios gerenciales es esencial la planificación entendida como una operación mental compleja, ya que los pronósticos sobre el futuro contienen una importante cuota de incertidumbre, que se acrecienta cuanto más se alejan en el tiempo. De tal manera, que los planes deben ser flexibles en la medida de lo posible dado el carácter cambiante del entorno y de la dinámica propia de la institución.

Ahora bien, la planificación como criterio gerencial vinculado a la gestión del talento humano en las instituciones del Estado, en lo que al régimen de jubilación se refiere remite a considerar las condiciones inadecuadas de trabajo y de vida influyen directa e indirectamente en el deterioro de la salud de los trabajadores, ocasionando acortamiento en la esperanza de vida, ocurrencia de accidentes de trabajo, envejecimiento prematuro, agravamiento y aceleración de enfermedades ocupacionales comunes, disminución de la productividad y descalificación de la fuerza al trabajo.

Estas vaivenes serán un tanto difíciles de prever, cuando mayor sea el tiempo en el momento de planificación y la época en la cual se pretende alcanzar el objetivo, por tanto que las consecuencias que se derivan de la exposición a agentes peligrosos durante lapsos prolongados deben ser consideradas por los patronos; por cuanto es posible prevenir enfermedades o lesiones al disminuir el tiempo requerido para la desincorporación del puesto de trabajo, a través de mecanismos tales; como la jubilación. Sobre el particular, señala Méndez (2013):

Por jubilación se entiende el acto formal de desincorporación de la actividad laboral debido a la concurrencia de dos o tres requisitos, según se trate de regímenes jubilatorios y pensionales de carácter contributivo o no contributivo, establecidos legal o contractualmente.(p.1).

Sin embargo, desde el punto de vista jurídico, la jubilación es un derecho, reconocido en el ordenamiento jurídico venezolano institucionalizado para los trabajadores públicos, como reconocimiento que hace el Estado y la sociedad a una persona que durante cierto tiempo ha cumplido con las actividades inherentes a su desempeño laboral en dicho sector.

En este marco de ideas, resulta pertinente considerar el caso de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales “Ezequiel Zamora” (UNELLEZ), casa de estudios fundamentada en el esquema experimental, con cuatro (04) sedes, de las cuales el Vicerrectorado de Infraestructura y Procesos Industriales (VIPI) se encuentra ubicado en el estado Cojedes, y cuenta en su estructura organizativa de la Coordinación de enlace de Admisión, Registro, Seguimiento y Egreso Estudiantil Cojedes (CEARSE); cuyo objetivo es proporcionar servicios de administración académica, a través de las funciones vinculadas con el control del desempeño estudiantil.

Desde esta perspectiva, una descripción de los espacios físicos de las instalaciones donde funcionan las dependencias del referido subprograma, incluye una distribución consistente en cubículos divididos con tabiquería, conformando las diversas oficinas que funcionan en el área, donde se hace uso constante de computadores, así como también, ocurre la manipulación de expedientes y calificaciones (algunos de los cuales poseen una antigüedad superior a tres décadas, tanto de estudiantes regulares como egresados). Aunado a lo anterior, el techo de dichas oficinas es de asbesto, material que para la época de la fundación de la universidad, fue muy utilizado en la construcción de edificaciones.

En este sentido, resulta de interés lo señalado por la Oficina de Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (2002), sobre este material y su peligro al establecer que:

La inhalación de fibras de asbesto por los trabajadores puede provocar serias enfermedades en los pulmones y en otros órganos que pueden no aparecer hasta años después de ocurrir la exposición. Por ejemplo, la asbestosis puede generar una acumulación de tejido de tipo cicatrizal en los pulmones resultando en la pérdida de la función pulmonar, la discapacidad y la muerte. Las fibras de asbesto asociadas con este tipo de riesgo de salud son demasiado pequeñas para ser percibidas a simple vista y los fumadores corren un mayor riesgo de desarrollar ciertas enfermedades asociadas con el asbesto. (p1).

En atención a lo antes expuesto, se tiene que la conjunción de todos los factores enumerados conforman un conjunto de criterios gerenciales que a su vez determinan la gestión del talento humano, específicamente en lo relativo al régimen de jubilación de los trabajadores de la coordinación CEARSE de la UNELLEZ.VIPI.

1.2 Formulación del problema

Para Arias (2012) “La formulación del problema es la concreción del planteamiento en una pregunta precisa y delimitada en cuanto a espacio, tiempo y población...” (p 41). Sobre esta base se considera que es el marco de las ideas expresadas, donde el problema que se pretende solventar es la inexistencia de criterios gerenciales específicos para la desincorporación por jubilación del personal de la coordinación CEARSE - San Carlos, cuyas causas y / o efectos se evidencian en la presencia de riesgos laborales de consideración en la referida dependencia; desde una postura objetiva y real acerca de las condiciones imperantes para el desempeño de los trabajadores, las cuales inciden a su vez en el rendimiento de los individuos; siendo las más representativas: uso constante de equipos de computación, persistente manipulación de expedientes y calificaciones con una data de más de 30 años, y la presencia de asbesto en el techo de las áreas destinadas a las oficinas.

En este sentido, las consecuencias potenciales están representadas por el riesgo de contraer enfermedades respiratorias, dermatológicas, entre otras. De este modo, de la situación antes descrita surgen las interrogantes que sirven de guía a la presente investigación, y entre las que destacan: ¿Cuáles son las condiciones ambientales presentes en la coordinación CEARSE - San Carlos; y los riesgos laborales que representan para los trabajadores que en él laboran?; ¿Es posible formular criterios gerenciales de desincorporación por jubilación que contribuyan a una mayor calidad

de vida para los trabajadores y a su mejor desempeño; favoreciendo con ello la productividad de la coordinación CEARSE - San Carlos? Y ¿Son realmente adecuados los criterios gerenciales vigentes para la desincorporación por jubilación del personal que labora en la coordinación CEARSE - San Carlos; dadas las condiciones físicas y ambientales de trabajo?

1.3 importancia de la investigación

En atención a lo expresado, la presente investigación adquiere valor en los aspectos teórico y gerencial, al propiciar generación de nuevo conocimiento sobre el tema objeto de estudio, así como la definición de los criterios gerenciales para la desincorporación por jubilación del personal con base en riesgos laborales existentes; dado que se amplían las nociones actuales al respecto, en correspondencia con los objetivos propuestos; de igual manera, sus resultados pueden ser aplicados en otros contextos y escenarios institucionales educativos que presenten los mismos riesgos laborales; al tiempo que puede constituirse en referencia para el desarrollo de proyectos de aplicación práctica en materia de jubilación con base en riesgos laborales.

Asimismo, un segundo elemento de importancia estriba en la identificación de las condiciones ambientales y los riesgos potenciales que se presentan para los trabajadores, lo cual invita a determinar las implicaciones legales, sociales, psicológicas y económicas a consecuencia de las condiciones inseguras y los riesgos laborales eventualmente reconocidos.

De igual modo, la indagación es relevante desde la perspectiva social, ya que puede generar datos y conclusiones pertinentes en torno a los criterios relacionados a la desincorporación por jubilación, como derecho laboral a ser honrado por las organizaciones, sin que en ello priva el criterio económico; ya que la seguridad laboral constituye un pilar del bienestar social, establecido en la norma vigente (veinticinco años de servicio), por lo que esta revisión descriptiva y analítica resulta idónea dadas las condiciones existentes en la coordinación CEARSE San Carlos.

Por otra parte, en la dimensión individual, el presente trabajo puede aportar al personal el conocimiento requerido acerca de las condiciones físicas y ambientales

que rodean el desempeño de sus tareas o actividades, amén de los riesgos a los que están expuestos al ejecutar su trabajo; lo cual posibilitará la toma de medidas inherentes a la seguridad dentro del lugar de empleo, contribuyendo con su propia integridad física.

Finalmente, la investigación está enmarcada en el área de Ciencias Económicas y Sociales del postgrado de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora; específicamente en la Maestría en Administración, Mención Gerencia General, la cual está vinculada a la línea de investigación de Recursos Humanos y Financieros; ya que desarrolla uno de los aspectos propios de la gestión del talento humano como lo es la jubilación de los trabajadores.

Se pretende aportar estrategias y técnicas a la gerencia institucional, con miras a optimizar la gestión de los recursos humanos; al contribuir a la generación de directrices y políticas que definan los cursos de acción en el mediano y largo plazo en materia de talento humano propiciando con ello la superación de condiciones indeseables que menoscaben el bienestar social de quienes laboran en la coordinación CEARSE.

1.4 Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo General:

Establecer criterios gerenciales para la desincorporación por jubilación del personal de la coordinación CEARSE San Carlos, con base en riesgos laborales existentes.

1.4.2. Objetivos Específicos:

- Identificar los riesgos laborales para los trabajadores de la coordinación CEARSE - San Carlos; derivados de las condiciones físicas y ambientales presentes en el mismo.
- Determinar los efectos que las condiciones ambientales han generado en el desempeño de los trabajadores y en la productividad general de la coordinación CEARSE - San Carlos.
- Formular criterios gerenciales de desincorporación por jubilación que contribuyan a una mayor calidad de vida y mejor desempeño de los trabajadores; así como al

incremento de la productividad en la gestión de la coordinación CEARSE - San Carlos.

- Evaluar la idoneidad de los criterios gerenciales vigentes para la desincorporación por jubilación del personal que labora en la coordinación CEARSE - San Carlos; en atención a la calidad de vida y desempeño de los trabajadores.

1.5. Alcance y limitaciones de la investigación

1.5.1. Alcance

Es importante, fijar los límites de este proyecto de investigación mediante la definición de los objetivos a lograr de manera clara, sencilla y concreta en sintonía con el nivel evaluativo para explicar y ofrecer una alternativa de solución al problema; dado que se logrará evaluar la idoneidad de los criterios gerenciales vigentes para la desincorporación por jubilación del personal que labora en la coordinación CEARSE - San Carlos; en atención a la calidad de vida y desempeño de los trabajadores.

1.5.2. Limitaciones

Para llegar a evaluar la idoneidad de los criterios gerenciales vigentes para la desincorporación por jubilación del personal que labora en la coordinación CEARSE - San Carlos; en atención a la calidad de vida y desempeño de los trabajadores; se enfrentaron obstáculos e inconvenientes que retrasaron en algún momento alcanzar la meta propuesta. No obstante, cada una de las limitantes que fungieron fronteras conceptuales los temas criterios gerenciales; así como calidad de vida y desempeño de los trabajadores, las cuales fueron emergiendo y en la misma medida han sido enfrentadas; lo que contribuyó a finalizar este trabajo de investigación e incluso enfrentar el retorno académico post Covid -19, lo que permitió fortalecer la redacción y escritura de este proyecto.

.CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO O REFERENCIAL

Este capítulo se inicia refiriendo el planteamiento, según Palella y Martins (2010) que lo describen como: “Una vez que se ha seleccionado el problema y definido los objetivos y los supuestos teóricos del estudio, el investigador debe realizar una descripción del objeto en el cual exponga sus rasgos más relevantes” p. (62). Es decir que, el investigador está en condiciones de iniciar presentando los antecedentes de la investigación, seguida de sus bases teóricas; entre otros aspectos de la siguiente manera

2.1 Antecedentes de la Investigación

En este apartado, se exponen las investigaciones desarrolladas por otros investigadores que guardan relación con el problema planteado y formulado en esta investigación y con las variables de investigación. De manera que los antecedentes son nacionales o internacionales. Al respecto, Arias (2012), con respecto a los antecedentes, sostiene que:

Esta sección se refiere a los estudios previos: trabajos y tesis de grado, trabajos de ascenso, artículos e informes científicos relacionados con el problema planteado, es decir, investigaciones realizadas anteriormente y que guardan alguna vinculación con nuestro proyecto, por lo que no deben confundirse con la historia del objeto en cuestión. (p. 106).

De acuerdo con lo expresado, se ha considerado relevante el estudio realizado por Balbi (2019) titulado: Estudio descriptivo de la calidad de vida de los trabajadores jubilados de la Universidad Católica Andrés Bello. La presente investigación se realizó con el objeto de realizar un análisis de la calidad de vida de los jubilados de la UCAB, ubicada en Montalbán – Caracas. Se destaca dentro de la argumentación de la investigación que la calidad de vida, abarca múltiples perspectivas; ya que en ella intervienen aspectos; desde lo físico, psicológico, social, ambiental, económico, e incluso lo político.

De esta manera, el interés fue describir la calidad de vida, describiendo cuáles fueron los aspectos que la caracterizaron, estableciendo las diferencias en los tres

gremios de jubilados como; profesores, profesionales y empleados. El tipo de investigación fue cuantitativo; ya que se basó en una operacionalización con dimensiones e indicadores medibles y cuantificables. El alcance que se asumió es de tipo descriptivo, no experimental y transeccional.

En relación a la población sobre la que se decidió realizar el estudio, correspondió a los trabajadores jubilados de la UCAB en sus tres gremios. La muestra fue no probabilística y por conveniencia; ya que, el criterio a utilizar para la selección de la muestra quedó a criterio del investigador. Para la recolección de los datos se utilizó como instrumento, un cuestionario de Evaluación de Calidad de Vida, diseñado por la OMS (Organización Mundial de la Salud) conocido como Who Quality of Life-BREF (WHOQOL-BREF). Por lo tanto, a dicho cuestionario se le agregaron otras preguntas, acerca de factores derivados de interés para la investigación. Los datos recolectados fueron procesados con estadísticos descriptivos en SPSS y en Excel.

En cuanto a los resultados obtenidos, de los diversos factores que integran la calidad de vida, fueron muy satisfactorios en cuanto a aspectos; físicos, psicológico y de interacción, seguido del entorno. Sin embargo, aspectos como el material y de seguro social, no fueron tan positivos, como los anteriores. Hubo muchas semejanzas entre los tres gremios evaluados, en cada factor. Se considera una calidad de vida bastante aceptable, tomando en cuenta todos los factores que le influyen y que la calidad de vida, puede variar según la perspectiva de cada sujeto de forma individual y colectiva.

Este antecedente se vincula con el trabajo desarrollado en esta investigación debido ya que se desarrolla manteniendo la postura de que las organizaciones sean públicas o privadas, no funcionan sin el apoyo de sus trabajadores, los cuales se capacitan y aportan valor agregado, para que estas se desarrollen y alcancen los objetivos propuestos. Por ello es importante que estas personas cuenten con cierta satisfacción y bienestar, ya que un individuo que no posee una calidad de vida y un mínimo de bienestar, difícilmente va a desempeñar cualquier actividad laboral con éxito. De allí, que el tema de la jubilación es esencial para las instituciones que puede ser concebido como una inversión necesaria, dentro de los planes de desarrollo del

talento humano, donde se desprenden criterios gerenciales para la desincorporación de jubilación de los trabajadores de CEARSE. San Carlos.

De la misma manera, la vinculación de este antecedente con esta indagación queda establecida en el nivel descriptivo realizado en torno al análisis de la calidad de vida de los jubilados de la UCAB, desincorporados por jubilación; siendo de gran valor el análisis de la calidad de vida que permiten fundamentar la teoría para el marco teórico de los criterios gerenciales para la desincorporación por jubilación del personal en general.

Rubio, B; Martínez, S; Reyes, J; Ibarra, D y Velásquez. B (2019). En su investigación titulada Planeación para la Jubilación, el objetivo estuvo centrado en explicar la conceptualización de este tema y exponer cómo se debe hacer la planeación adecuada desde temprana edad del procedimiento administrativo de abandonar el mercado laboral por motivo de jubilación e incapacidad si el caso.

En este sentido, presentan la noción de jubilación como un hecho y una realidad fundamental en la vida de todo trabajador activo; al cumplir la edad establecida por el gobierno o por algún tipo de incapacidad debe pasar por una situación de inactividad laboral, con mayor frecuencia e insistencia entra a la vida diaria la planificación financiera en la sociedad, puesto que todos los requisitos y/o condiciones para su futuro gozo se van construyendo a lo largo de la vida laboral; los expertos aconsejan que equilibren su vida financiera desde los inicios de su vida laboral para llegar a una jubilación autónoma sin inquietudes.

Para lograr esta noción se empleó la metodología descriptiva y documental, segmentando con datos estadísticos la población económicamente activa que está sujeta a la situación de inactividad laboral en Colombia. Los resultados arrojados permitieron inferir que en la actualidad muy pocas personas actualmente son conscientes de lo necesario y complejo que es elegir una buena alternativa de jubilación, para abandonar el mercado laboral; hacer una mala planificación y una errada cotización pueden traer consigo un sin número de consecuencias desfavorables como la pérdida de años en la edad de jubilación y muchas otras consecuencias.

Concuerdan en concluir que, es un hecho que en cualquier momento de la vida se puede presentar crisis económicas o incapacidades por motivos de accidentes o enfermedades desarrolladas en el ámbito laboral y es por esto que se debe prever esta situación para proteger al trabajador o proteger el núcleo familiar.

Esta investigación, permite referir criterios gerenciales a la hora de jubilar al trabajador; ya que expone como debe ser la planeación adecuada desde temprana edad del procedimiento administrativo de abandonar el mercado laboral por motivo de jubilación e incapacidad si el caso; quedando evidenciado que cuando se realiza una mala planificación y una errada cotización pueden traer consigo un sin número de consecuencias desfavorables como la pérdida de años en la edad de jubilación y muchas otras consecuencias.

A nivel mundial destaca el trabajo de Domínguez, M; Rodríguez, A., y Bacigalupe, A. (2019). Titulado: Desigualdades sociales en salud en población mayor: una aportación desde la salud pública al debate sobre el retraso de la edad de jubilación en España. El objetivo consistió en analizar las desigualdades en la esperanza de vida según el nivel educativo en la población española de 65 y más años.

El método empleado en el estudio fue el transversal para la población española de 65 y más años. Se calculó la esperanza de vida total y con buena salud mediante la combinación de datos de mortalidad, salud y población. Dentro de los resultados destacan que entre las personas de 65 y más años, tener menor nivel de estudios supuso vivir menos años totales y con buena salud, y un mayor número de años con mala salud. Las mujeres esperaron vivir más años, pero una mayor proporción de ellos con mala salud. Como conclusión y discusión se tiene que la perspectiva de las desigualdades en salud debe considerarse en el debate sobre el retraso en la edad de jubilación, dado que la esperanza de vida está estrechamente relacionada con la posición socioeconómica, y por tanto, el aumento de la edad de jubilación puede afectar desproporcionadamente a los colectivos más desfavorecidos.

En España, no existen estudios que analicen las desigualdades en la esperanza de vida específicamente en edades mayores, sino solo para el conjunto de la población, o

para comunidades autónomas específicas y ciudades, o estimaciones para España a partir de datos de estudios internacionales. Se concluye que un incremento de la esperanza de vida no equivale necesariamente a un aumento de los años con capacidad para trabajar. Por ello, es necesario contar con medidas que, como las esperanzas de salud, integren tanto la visión de la mortalidad como del estado de salud en un único indicador. A pesar de que varios estudios han descrito las desigualdades en las esperanzas de salud en la población mayor de ámbito internacional, no existen estudios para el conjunto de España ya que solo se dispone de información para la población general de algunas comunidades autónomas.

Esta investigación aporta como criterio gerencial para la jubilación variable como la esperanza de vida, desigualdades en las esperanzas de salud y la capacidad para trabajar que pueden ser exploradas, dado el hallazgo de que en España existen importantes desigualdades según el nivel de estudios en la cantidad y la calidad de años que se espera vivir.

Brenes, M (2021) en su trabajo de investigación de corte internacional titulado: Factores que intervienen en el proceso de jubilación en cuatro personas adultas mayores del Programa de Atención Integral de la Persona Adulta Mayor: Un análisis desde el modelo adaptativo Atchley. Educación para el Trabajo. Centro de Investigación y Docencia en Educación Universidad Nacional de Costa Rica; cuyo propósito general consistió en analizar los factores que intervienen en el proceso de jubilación en personas adultas mayores del Programa de Atención Integral de la Persona Adulta Mayor desde el modelo adaptativo Atchley, mediante la comprensión de la adaptación a los patrones de conducta de las personas participantes del estudio durante el proceso de jubilación y se reconoce que las fantasías anticipatorias de las personas adultas mayores ante el proceso de jubilación.

La metodología empleada se desarrolló bajo el paradigma naturalista. Se enfocó en comprender cómo sucede el fenómeno, y lograr interpretar la realidad de acuerdo con lo que se observa y se percibe. En este caso particular, se pretende comprender, el fenómeno del proceso de la jubilación, así como los factores que intervienen y se

evidencian por medio de la experiencia de cada persona, lo que favorece la construcción de su propia realidad.

El paradigma naturalista, se nutre del proceso de la generación de información que luego se fundamenta en teorías e hipótesis. Al ser un paradigma dinámico, toma en cuenta todas aquellas interpretaciones de la realidad de las personas participantes, para que posteriormente dichos comentarios se fundamenten en categorías de análisis.

Las experiencias de cada una de las personas fueron puntos determinantes, para poder responder a las interrogantes que se formulan en la investigación. El ambiente laboral, las redes de apoyo, los pensamientos, así como los objetivos vitales y fantasías anticipatorias permitieron comprender el proceso de la jubilación y la realidad de lo sucedido.

El método empleado es el fenomenológico ya que se toma en cuenta las experiencias de la vida cotidiana de las personas, las actividades básicas de la vida, como aseo personal, alimentarse, dormir, desplazarse, vestirse, hacer las tareas de la casa tanto en aseo como en la ejecución de las compras e incluso la medicación, todas esas tareas son ejecutadas con un objetivo previamente reflexionado por la persona. Asimismo, otras actividades extras, como asistir a un programa donde desarrolle y potencie el envejecimiento saludable, compartir con otras personas, pasear o fijación de una meta

El diseño de investigación empleado es el narrativo, ya que retoma aspectos de las experiencias de las personas participantes. Como su nombre lo menciona se encarga de narraciones de un fenómeno experimentado, realizando una autobiografía o una biografía, donde la investigadora redactó lo sucedido de una manera atenta y subjetiva de lo que se escucha.

La población elegida se basó en los siguientes criterios de inclusión:

- a. Con cuatro personas adultas mayores, dos hombres y dos mujeres.
- b. Que tengan edades entre los 65 y los 85 años.
- c. Que asistan al PAIPAM. Programa de Atención Integral de la Persona Adulta Mayor, más conocido como el PAIPAM.
- d. Que sea una persona activa en cuanto a sus pasatiempos y tiempo de ocio.

e. Que sea una persona jubilada por un periodo máximo de 15 años

Las personas participantes del estudio fueron cuatro personas adultas mayores, específicamente estudiantes del PAIPAM en su condición de personas jubiladas. Las personas presentaron los criterios de selección adecuados para la investigación según lo indicado en la ficha y el sondeo en el que participaron, se seleccionó a dos mujeres y dos hombres con edades que van desde los 69 hasta los 78 años. Las técnicas de investigación empleadas fueron los grupos focales y las entrevistas semiestructuradas

Destaca dentro de los hallazgos la presentación de los objetivos vitales en el proceso de jubilación de las personas adultas mayores participantes y la adopción de la noción de jubilación como un concepto que se entiende, como el retiro en términos de la separación de un individuo de un empleo por el cual recibe remuneración. A esta definición también se le añade la condición de que la persona recibe un ingreso en forma de pensión o beneficio por los años trabajados. La palabra jubilación también ha sido usada para referirse al retiro (Brenes, M .2021 p. 34)

Además, concluye que, la independencia y los compromisos que adquiere una persona mayor son parte del proceso de su jubilación, con lo cual es la única persona en seguir construyendo su etapa sin descuidar su nuevo estilo de vida y dirigido a sus acciones de la vida diaria. Aunado a ello, se destaca que, el tiempo en familia suele ser uno de los momentos más esperados por las personas mayores jubiladas, y el poder compartir y lograr establecer un nuevo rol en la familia desde el disfrute de su abuelidad, su rol comunitario o activo en la sociedad. Sobre todo, la dinámica familiar suele cambiar de forma que las actividades de la vida cotidiana no son las mismas y el establecimiento de la etapa de la vejez hace que la familia logre tener un papel importante en la adaptación a ese proceso.

En este marco referencial de esta investigación se gestan la comprensión a viva voz de los informantes para analizar la jubilación en función de sus aportaciones personales y los rendimientos que se hayan obtenido sobre estos. Esta investigación tiene estrecha relación con el proyecto desarrollado en vista de que caracteriza la jubilación y se demuestran los criterios de los cálculos para pensión de vejez e invalidez que son basamento teórico.

El antecedente de actualidad e internacional de Bertín, H (2022) en su investigación titulada: La Previsión Social en Argentina : pasado, presente y futuro, destaca el estudio de la historia del sistema previsional argentino motivado en sortear los errores del pasado al momento de pensar soluciones que lo fortalezcan; en identificar los aspectos que operan como resistencias e imaginar estrategias para doblarse; así mismo en señalar los efectos de reformas que carecieron de legitimidad de origen y que imposibilitaron que fraguaron las soluciones propuestas; también para advertir que, en contextos de crisis fiscales, las sucesivas emergencias previsionales enunciadas por los poderes ejecutivo y legislativo cercenaron derechos de los adultos mayores y provocaron la reacción y el rechazo del poder judicial, que las declaró ilegales; finalmente, para advertir la deslegitimación de la previsión social que existe entre los ciudadanos desde hace décadas, ya que no esperan poder vivir de las jubilaciones.

La metodología utilizada para alcanzar el logro de este objetivo se efectuó mediante una investigación de tipo netamente documental, contrastando y analizando los diversos instrumentos jurídicos existentes en Argentina que regulan el trabajo, la jubilación El diseño metodológico fue establecido por periodos históricos del sistema previsional argentino para sortear errores del pasado, presente y plantear soluciones futuras, el tipo de investigación es descriptiva y documental ya que esencialmente se basó en documentos y registros fiscales.

Así mismo, Bertín, H (ob.cit) cita a Mesa-Lago y Bertranou, 1988, p. 30; para exponer que: la evolución de la seguridad social en América Latina y el Caribe y distinguen tres grupos de países según el grado de antigüedad de sus sistemas de seguridad social: pioneros, intermedios y tardíos. El primer grupo se encuentra compuesto por aquellos países que introdujeron sus sistemas durante las primeras tres décadas del siglo XX: Argentina, Brasil, Chile, Cuba y Uruguay. El grupo de países denominados “intermedios” introdujo sus programas de seguridad social entre los años cuarenta y cincuenta del siglo pasado, lo componen Bolivia, Colombia, Costa Rica, Ecuador, México, Panamá, Paraguay, Perú y Venezuela. El tercer grupo de países tardíos lo conforman El Salvador, Haití, Honduras, Guatemala, Nicaragua y

República Dominicana, que desarrollaron los programas de seguridad social en los años sesenta y setenta.

Esta contrastación, refleja que países que extienden la primera etapa hasta que las personas terminan el proceso de formación en el nivel medio o incluso terciario y universitario, de otros países en que los jóvenes se incorporan más temprano al mercado laboral para contribuir al ingreso familiar. También ocurre la superposición entre la segunda y tercera etapa: sea por motivos económicos, por falta de legislación o, más recientemente, al prolongarse la expectativa de vida, la entrada en la etapa de retiro se suele dilatar en el tiempo.

Por cuanto, concluye que desde finales del siglo XIX, y con más decisión en el siglo XX, los estados nacionales han ido regulando la cobertura de la población en la primera y tercera etapa del ciclo de vida con regímenes que brindan asistencia financiera y atención de la salud para esta población; de la misma manera, han regulado las condiciones laborales –derechos y obligaciones- para la segunda etapa del ciclo de vida.

Resalta además que, la previsión social se ha ido conformando como una rama de la seguridad social, que a su vez forma parte de la protección social. La previsión social contributiva se integra con los regímenes de jubilaciones por retiro y de pensiones por invalidez o por fallecimiento. La seguridad social incluye los seguros sociales contributivos de la previsión social, de los riesgos ocupacionales, de las prestaciones por desempleo y de las asignaciones familiares,

Por último, manifiesta que la protección social -el área más amplia- abarca a los tradicionales seguros sociales contributivos de la seguridad social y a los esquemas no contributivos de transferencias de ingresos destinados a aliviar la incidencia de la pobreza en la niñez y entre los adultos mayores.

De manera que, la eficacia de los regímenes previsionales, se determina por la medida en que se alcanzan tres metas: la cobertura previsional de las personas expuestas a los riesgos que conllevan el cese de la actividad y la mayor edad; la suficiencia y la movilidad de los beneficios otorgados respecto de los niveles de consumo (y la asistencia sanitaria); y la sustentabilidad del sistema, comparando tanto

la situación actual de ingresos y egresos, así como las proyecciones de estas variables en el mediano y largo plazo.

En los países que existen varias reglas para jubilar a las personas en la vejez, se agrega un objetivo referido a la equidad y eficiencias entre los regímenes previsionales existentes. Los principales desafíos para la política laboral y previsional se refieren a mejorar la densidad de cotizaciones durante la vida activa; atender las cuestiones de género en el mercado laboral; extender la vida activa de las personas; mantener los niveles actuales de cobertura en la vejez; reevaluar la pertinencia de los regímenes para actividades riesgosas e insalubres vigentes; mejorar la eficiencia y la equidad entre los regímenes especiales nacionales y los regímenes previsionales provinciales y adecuar la sostenibilidad fiscal, tanto en relación al “peso argentino” del gasto previsional en el funcionamiento de la economía como en vistas al proceso de envejecimiento poblacional.

Esta referencia centra su vínculo con la investigación desarrollada aporta elementos teóricos conceptuales en el área fiscal y legales para futuras investigaciones que evalúen desde el punto de vista histórico la jubilación en Venezuela; a la vez que presenta una perspectiva de la jubilación en tres escenarios pasado, presente y futuro, destacándose el aporte para la conformación precisa de las bases legales de este trabajo representado en el análisis jurídico en Venezuela que regulan el trabajo y la jubilación.

2.2 Bases Teóricas

Arias (2006), define a las bases teóricas en función de que “implican un desarrollo amplio de los conceptos y proposiciones que conforman el punto de vista o enfoque adoptado, para sustentar o explicar el problema planteado” (p 106). Es decir, que son el soporte de los planteamientos esbozados desde el inicio de la investigación, desde la formulación del problema hasta los hallazgos o conclusiones finales; cuya representación es materializada en forma de teoría y conceptos; que para los efectos del trabajo emprendido por la autora, se detallan a continuación.

2.2.1 Jubilación

Autores como Torres (2009) refieren que la situación en Venezuela de los jubilados es de carácter crítico evidenciado tanto a nivel de empresas públicas como privadas (caso Coca cola) por sus reclamos constantes; tales como: el pago de jubilaciones, cancelación de intereses que el gobierno les adeuda, condiciones precarias de los centros de salud destinados a la seguridad social, malos tratos de los profesionales en salud, la supresión de ciertos beneficios, y el no cumplimiento en general del mandato Constitucional de la República Bolivariana de Venezuela del año 1.999. Por cuanto, Torres (ob.cit) cita las palabras del líder sindical Zambrano (2008) cuando afirma que:

Los jubilados en Venezuela en el momento que dejan de prestar sus servicios se les deteriora totalmente su poder adquisitivo, siendo injustificado, que después de haber trabajado por más de 30 años se les quite el beneficio de alimentación (cesta ticket), quedando tan solo con un 80% del salario, perdiendo el bono Vacacional, y los beneficios contractuales que durante tantos años se ganaron trabajando.p.20

De manera que este panorama, contrastado con la realidad actual indican que en general los sistemas de pensiones en el mundo están diseñados como mecanismos para proveer ingresos en aquellas circunstancias en que las personas pierden su capacidad de autogeneración debido a la edad avanzada, de allí, los beneficios de vejez, discapacidad permanente o beneficios de invalidez o ante el fallecimiento de una de las fuentes principales de ingresos de una familia conocido como beneficios de sobrevivencia.

De allí la importancia, de plantear la noción de jubilación, encontrándose la de Guevara (2010), quien ha definido el enfoque teórico de la jubilación en Venezuela, al afirmar que es posible especificarlo desde el punto de vista organizacional como: “un área prácticamente inexplorada, sólo tomada en cuenta al momento de estudiar las separaciones o desvinculaciones en las empresas y, sobre todo, la incidencia de ésta en los movimientos del personal”. (p 212).

De tal manera, que el tema de la jubilación emerge cuando llega el momento de separar al trabajador de sus funciones laborales, generando oportunidad de empleo

para otros trabajadores, y requiriéndose que la gerencia de recursos humanos planifique, capacite, proporcione y proyecte el nuevo talento humano para ocupar esos cargos.

Al respecto, Chiavenato (2007) propone la noción de jubilación como “un movimiento de salida de la organización, el cual se presenta cuando las personas alcanzan la edad límite o el tiempo laborado suficiente para jubilarse y abandonan la organización” (p.358). En este sentido, dicho movimiento de salida ha sido establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), específicamente en su artículo 80 por lo tanto, representa un derecho irrenunciable de quienes laboran o han laborado en organismos públicos. Por tal motivo, Guevara (ob. cit) sostiene que:

Este beneficio laboral, al ser otorgado, le proporciona a las personas que hayan desempeñado cargos públicos el disfrute de una pensión por concepto de jubilación, la cual debe estar por encima del salario mínimo urbano para garantizar la satisfacción de las necesidades básicas de los jubilados y sus familiares”. (p.28).

En este orden de ideas, la noción de jubilación está razonada como el cese de la relación laboral institucional reglamentada por la asistencia y cumplimiento de funciones o el ejercicio de una actividad profesional remunerada; siendo una situación irreversible que demarca el recorrido del paso del trabajo a la desincorporación del trabajo. De manera que, la jubilación es una etapa de interrupción de la vida laboral que se torna compleja, debido a los numerosos factores que inciden en este hecho como el económico, familiar, psicológico, cronológico, entre otros.

Cabe resumir, que es la última fase del ciclo vital de vida ocupacional de una persona, así como el periodo siguiente después de haber culminado una carrera laboral y se presenta de manera simultánea con otros cambios en la vida de una persona. Ello, implica que, su duración está determinada por diversos hechos que comienzan antes y puede concluir años después. Ello involucra, el cese de la actividad laboral remunerada y el subsiguiente cobro de una pensión o subsidio. La

jubilación pasa de ser un suceso normativo que acontece regularmente alrededor de los 65 años en los hombres y 55 años en las mujeres; a ser un suceso progresivamente menos normativo y que se presenta bajo diferentes modalidades de retiro laboral.

Por consiguiente, en el plano jurídico, la jubilación es un derecho, reconocido universalmente, y establece el momento de separación del funcionario público de la función laboral institucional, para comenzar a recibir los beneficios de la seguridad social, concretamente, lo que se conoce como pensión de jubilación.

Autores como Bueno, B y. Buz, J. (2006) introducen otros elementos a la noción de jubilación en función de considerarla desde dos perspectivas; “es tanto un estado al que se llega y que obliga a asumir un nuevo rol, como un proceso que comienza durante la misma vida laboral y que debería planificarse con tiempo para organizar muchos años de nuestra vida”. p. (4)

Ahora bien, como proceso la jubilación se puede tomar desde dos sentidos diferentes inicia con referir un proceso de transición, de paso, desde la vida laboral a la vida sin trabajo remunerado; así como al período de la vida que se extiende desde que se abandona el trabajo pagado hacia delante. Por lo que la palabra en sí tiene un sentido muy amplio.

Por consiguiente se concibe la jubilación compilando los elementos expuestos por los autores como aquella que inicia con la desincorporación del trabajador de la vida laboral y la etapa productiva; ya sea de forma voluntaria o no. Es el derecho a retirarse, que se puede ejercer desde una determinada edad impuesta por la Ley. En Venezuela es de 60 años para los hombres y 55 años para las mujeres y en función de la tabla de una tabla cotización. Por cuanto, es el período que se extiende desde el retiro laboral hasta los últimos días de vida. Este hecho modifica el rol de la persona y su vida cotidiana.

2.2.2 Desincorporación por Jubilación:

Parafraseando el planteamiento de Guevara (2010), sostiene que en la desincorporación por jubilación se deben considerar diversos tipos asociados a causas y oportunidades en que se plantea la misma dentro del marco de la exposición del

trabajador a condiciones ambientales laborales que afectan la salud del mismo; en cuyo caso, pudiera plantearse una jubilación anticipada, la cual define como:

Ya que se produce antes de lo establecido en el marco legal que rige la materia en Venezuela y está influenciada esta decisión por diversas causas como reestructuración en la administración pública, cambio de ramo, cambio de razón social, situaciones especiales, incapacidad física entre otros.(p.215).

Por otra parte, para que se dé una jubilación anticipada debe existir un proceso previo, ya que es un acontecimiento que repercute en el ciclo de vida del trabajador; puesto que la actividad laboral forma parte importante para el desarrollo psicológico de este; así pues, las instituciones deben preparar al individuo con programas formativos, talleres y charlas para enfrentar el cambio de rol con el menor impacto posible, enfatizando el uso del tiempo libre a través del desarrollo de actividades productivas que generen ingresos, y sobre todo cultivando hábitos saludables de vida.

Para Campos y Acuña (2014) definen la desincorporación de los trabajadores por jubilación como un proceso que se gesta en el hecho de que las sociedades necesitan proteger a sus miembros de ciertos riesgos, especialmente problemas de salud, pobreza, despidos y otros imprevistos laborales, presentes y futuros. Aquí nacen las políticas de protección social que los gobiernos implementan para aumentar el bienestar de los ciudadanos más vulnerables frente a estos riesgos.

De manera que, la concepción de que el individuo debe recibir un dinero por vejez y/o invalidez, porque ya no puede seguir trabajando por una de estas causas, y tampoco se puede dejar a éste bajo la extrema pobreza, nace a partir del concepto de Seguridad Social. Es innegable que la desincorporación por Jubilación se vive estando en la vida laboral, cada trabajador se ve expuesto por la edad que se avecina, luego pasa por el desvincularse de la empresa o institución y luego debe aceptar su nuevo rol de jubilado y mirar hacia el futuro.

2.3. Seguridad Social:

Es definida por la Organización Internacional del Trabajo (**OIT**) como la protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que de no ser así

ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente del trabajo o enfermedad profesional, desempleo, invalidez, vejez y muerte, y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos.

Ahora bien, cada país decide la forma en que proporcionará este derecho a las personas, por lo que es un tema complejo de delimitar o demarcar, ya que está en constante evolución por razones históricas, económicas, sociológicas y por motivos políticos. No obstante, existen principios básicos, que la misma OIT propugna y que se deben respetar, declarando como temas importantes en cuanto a protección social: la prevención del trabajo infantil, la seguridad de un ingreso en la edad activa: en caso de desempleo, enfermedad o maternidad, la seguridad del ingreso en caso de vejez y finalmente una cobertura universal de la salud.

2.3.1. Las pensiones en Venezuela

Cualquier individuo que trabaja en una institución pública o privada en Venezuela reconoce que el organismo encargado de la gestión de las pensiones es el IVSS (Instituto Venezolano de los Seguros Sociales). Por lo que, además reconocen 4 tipos de pensiones:

2.3.1.1. Pensión por Sobreviviente

Son prestaciones dinerarias causadas por el fallecimiento de una beneficiaria o un beneficiario de pensión de invalidez o vejez en todo caso y por el fallecimiento de una asegurada o un asegurado, siempre que tenga acreditadas no menos de setecientas cincuenta (750) cotizaciones semanales; o bien cumpla con los requisitos para tener derecho a una pensión de invalidez al momento de fallecer; o bien haya fallecido a causa de un accidente del trabajo o enfermedad profesional; o por un accidente común, siempre que la trabajadora o el trabajador para el día del accidente esté sujeto a la obligación del Seguro Social.

2.3.1.2. Pensión por invalidez

Son prestaciones dinerarias otorgadas al asegurado por la pérdida de su capacidad para trabajar a causa de una enfermedad o accidente, en forma presumible permanente o de larga duración. Se considera inválido o inválida, al asegurado o

asegurada que quede con una pérdida de más de dos tercios de su capacidad para trabajar.

2.3.1.2.3. Pensión por vejez

Se concede a partir de los 60 años en el caso de los hombres y a partir de los 55 años en el caso de las mujeres y siempre que se acrediten al menos 750 semanas de cotizaciones (algo menos de 15 años).

En caso de asegurados que excedan dicha edad de acceso a la pensión pero que no acrediten el requisito mínimo de 750 semanas de cotizaciones podrán a su elección:

- a. Esperar hasta el cumplimiento de este requisito de cotizaciones.
- b. Percibir de inmediato una indemnización única equivalente al diez por ciento (10%) de la suma de los salarios correspondientes a las cotizaciones que tenga acreditadas.

2.3.1.2.4. Pensión por incapacidad

Son prestaciones dinerarias otorgadas en virtud de una enfermedad profesional o accidente de trabajo la cual disminuye al asegurado su capacidad para trabajar entre un 25% y hasta un 66,66%.

Cabe destacar, que en Venezuela coexisten dos regímenes de pensiones.

1. Capitalización individual

Funciona bajo la modalidad de cuentas individuales para cada uno de los afiliados en el sistema y está conformado por aportaciones obligatorias y voluntarias del afiliado y del empleador y los rendimientos de la cuenta, entre otros. El saldo acumulado en la cuenta de capitalización individual es patrimonio exclusivo del afiliado, en la proporción de las cotizaciones obligatorias o voluntarias y será inembargable, salvo en el caso de los aportes voluntarios de libre disposición.

Sólo podrá ser entregado al afiliado, o a los beneficiarios que éste designe, al cumplirse los supuestos de procedencia de la pensión respectiva, o cuando el afiliado fallezca antes de cumplir los requisitos de una pensión, bajo las modalidades previstas en esta Ley. Si el afiliado fallece antes de cumplir los requisitos para acceder a una pensión de vejez o invalidez, el saldo de su cuenta pasará a sus beneficiarios y de no

existir tales, pasará a sus herederos legales. Ante la ausencia de herederos, los recursos pasarán al Fisco.

2. Régimen de Solidaridad Intergeneracional

El Régimen de Solidaridad Intergeneracional funciona bajo la modalidad de capitalización colectiva. Las cotizaciones al mismo constituyen un fondo común de los afiliados, su naturaleza es pública, su duración indefinida, y su fin es complementar el pago de la pensión mínima vital y demás prestaciones a su cargo. Este régimen será financiado por las cotizaciones de los trabajadores, de los empleados y por los aportes del Ejecutivo Nacional.

2.4. Criterios Gerenciales

Chiavenato (2001), considera que la gerencia implica la previsión, organización, dirección y control en la búsqueda de mejores resultados; señala que esta no es un fin en sí misma, pero sí un medio de lograr que las cosas se realicen de la mejor manera posible, al menor costo y con la mayor eficiencia y eficacia. Desde el punto de vista de la eficacia, “medida del logro de los resultados” y eficiencia, “medida de la utilización de los resultados” (p. 208).

Es decir, que los criterios gerenciales que prevalecen vinculados con esta investigación contemplan la capacidad de la gerencia para tomar decisiones acertadas en función de una relación entre el beneficio de jubilación y el costo de la misma y, orientadas a satisfacer necesidades a través de bienes o servicios. Además de ello, Sánchez (2014) sostiene que el tema de la jubilación se trata en función a la variación de acuerdo al organismo de que se presente, en este caso las universidades públicas, cuyas variaciones en los porcentajes de los montos a otorgar por concepto de pensión de jubilación, van del 80% al 100%.

Cabe destacar, que para esta autora se mantienen similares los requisitos de edad para el disfrute del beneficio, salvo el caso de las docentes universitarias cuyo derecho se obtiene a los 60 años. Dada la profundidad y detalles de su investigación, la autora logra, organizar de manera general la información para el sector privado y público por lo que se extrae la del sector universitario público de la siguiente manera:

Tabla 1**Criterios de jubilación para las Universidades públicas.**

Organismo	Edad		Años de servicio		Monto	Monto de pensión de sobreviviente	Marco Normativo	Excepciones
	H	M	H	M				
Universidades Públicas	60	60	20	20	100 %	100%	Estatuto del personal docente Estatuto del personal administrativo	Obtendrán la jubilación aquellos de cualquier edad, que hayan cumplido veinticinco (25) años de servicio.

Fuente: Sánchez (2014: p.70)

Bajo cualquier sistema de jubilación institucional o gerencial la planificación de recursos humanos, debe promover e implantar programas y proyectos que permitan satisfacer de manera conjunta las necesidades tanto de la organización con las del individuo sujeto a jubilación. Es decir, que como institución la gerencia debe entender y conocer las necesidades del individuo trabajador, teniendo en cuenta que estas no derivan solo de la vida de trabajo, sino de la interacción de diferentes partes que también incluye la familia y el desarrollo personal.

En este sentido, la mayoría de la Universidades públicas han promovido las organizaciones gremiales de los jubilados, a la par que ejecutan programas como asistencia médica integral, proveedurías, competencias deportivas anuales, entre otros beneficios. De manera que las partes involucradas en la jubilación desde la gerencia hasta el trabajador deben enfrentar los asuntos y problemas que derivan del proceso de envejecimiento biológico y social, asuntos vinculados con relaciones familiares de la persona; el trabajo y construcción de una carrera laboral.

2.5. Riesgos Laborales

Asimismo, el término riesgo se asocia a peligro o contingencia de un daño que puede o no suceder. La norma COVENIN. Comisión venezolana de Normas Industriales (4001:2000) del Sistema de Gestión de Seguridad e Higiene Ocupacional (SGSHO), en el tema de los requisitos parte de la premisa introductoria siguiente:

Las estadísticas anuales de accidentes y enfermedades profesionales (ocupacionales) enmascaran el daño y el sufrimiento que cada suceso de esta índole trae a sus víctimas y a sus familiares. Además de los costos humanos los accidentes y enfermedades profesionales (ocupacionales) imponen unos elevados costos a los trabajadores, a las empresas y a la sociedad en su conjunto. De manera referencial, estudios realizados en algunos países, indican que el costo total de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (ocupacionales) se sitúan aproximadamente entre el 5% y el 10 % de los beneficios brutos de todas las empresas de un país. Además los costos no asegurados de los accidentes representan entre 8 y 36 veces los costos asegurados. (p3).

En atención a lo expresado, es posible reconocer que existen razonamientos o criterios humanos, éticos y legales a los cuales se les debe adicionar las razones económicas expuestas, los cuales son suficientes para que las instituciones se propongan establecer un sistema eficiente de Seguridad e Higiene Ocupacional (SGSHO). En este sentido, en esta Norma Covenin (ob.cit), el riesgo laboral para los trabajadores es definido como "... una medida potencial de pérdida económica o lesión en términos de la probabilidad de ocurrencia de un evento no deseado junto con la magnitud de las consecuencias". (p.8).

Desde esta perspectiva, todos los trabajadores, tanto del sector público como del privado, están expuestos a riesgos laborales y enfermedades profesionales (ocupacionales), motivo por el cual la norma pretende evitar o minimizar dichos riesgos, mientras contribuye con el funcionamiento de las instituciones y por ende al mejoramiento continuo de sus sistemas de gestión de personal. En virtud de lo indicado, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT- 2005), refiere "los riesgos laborales como la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo" (p.15). De igual modo, Velázquez (ob. cit) plantea que "el término riesgo se asocia inmediatamente con la posibilidad o proximidad de daño, y además es un elemento indeseable y persistente" (p. 63).

Sobre el particular, el presente trabajo explora el modo en que los criterios gerenciales que orientan la gestión del talento humano en las instituciones públicas, específicamente en lo relativo a la desincorporación por jubilación, pueden y deben

responder a condiciones particulares de cada área o dependencia, tales como la presencia de ciertos riesgos laborales.

2.6. Teorías que sustentan la investigación

2.6.1. Teoría de las etapas de la jubilación de Atchley (1975)

El gerontólogo Robert Atchley (1975) propuso un modelo sobre la jubilación que consta de seis fases: prejubilación, jubilación, desencanto, reorientación, estabilidad y finalización; encontró cinco etapas (5) por las que pasan los individuos al momento de jubilar. Estas son: La Prejubilación: donde la persona se plantearía expectativas sobre cómo será su jubilación y planea objetivos más o menos alcanzables; luego vendría la “luna de miel”: el momento en que se intenta hacer realidad los proyectos pensados. El Desencanto: cuando no se cumplen las expectativas y la persona se topa con la realidad y se da cuenta que no está satisfecho. La reorientación: cuando se replantean metas más realistas en miras a la estabilidad. Y finalmente la adaptación, etapa en que el jubilado se acostumbra a su nueva rutina y existe un ajuste entre las percepciones y la realidad.

Dentro de sus planteamientos Atchley propone una etapa antes del momento en que la persona vive su último día de trabajo, lo que es razonable, habla de la prejubilación, el tiempo anterior donde uno forma expectativas. Las expectativas que forma la gente para el autor son positivas si pasan por la siguiente etapa que es la luna de miel.

Cabe argumentar, que en la práctica no todas las personas pueden formar expectativas positivas frente a la jubilación. Sin embargo, estos son sólo modelos propuestos de cómo la mayoría de las personas viven un proceso de transición y el proceso específico de la jubilación. Lo que está claro es que no todas las personas pueden pasar por las mismas etapas ni en el mismo orden, no todos los individuos podemos tener las mismas reacciones frente a un suceso, porque este suceso tampoco nos puede afectar de la misma forma a todos, aunque todos debamos pasar por él.

En lo que sí hay consenso, es que se pasa por un proceso, en donde es importante que las personas se sientan apoyadas, por lo que es importante tener conciencia de esto. Independiente de que cada persona tenga formas distintas de pasar por el vaivén

de la transición por jubilación, es importante que tenga conciencia de que al retirarse del trabajo pasará por este proceso y de que no es una decisión tan trivial. Esto permitirá hacer ajustes antes de la transición que pueden reducir el estrés y la ansiedad. La preparación para la jubilación puede hacerse de forma gradual y por lo tanto disminuir el estrés de enfrentarse a tantas pérdidas en el momento de la jubilación.

2.6.2. Teoría de la decisión

La teoría de la decisión es un método para la toma de decisiones que se caracteriza por hacer elecciones de forma coherente cuando se presentan varias opciones. Una matriz de decisiones es una herramienta para evaluar y elegir la mejor opción entre diferentes alternativas. De manera que, la toma de decisiones es el proceso mediante el cual se realiza una elección entre diferentes opciones o formas posibles para resolver diferentes situaciones de la vida en diferentes contextos: laboral, empresarial, económico, familiar, personal, social y la toma de decisiones consiste, básicamente, en elegir una.

La gerencia, está involucrada en tomar decisiones importantes sin la reflexión adecuada, tiene como consecuencia el riesgo de no tomar la decisión más acertada. Por cuanto, la teoría de la decisión es un método para la toma de decisiones que se caracteriza por hacer elecciones de forma coherente cuando se presentan varias opciones. Una matriz de decisiones es una herramienta para evaluar y elegir la mejor opción entre diferentes alternativas.

La teoría de la decisión surge de Simón, premio Nobel de economía (1978) se dedicó al estudio de la teoría de las organizaciones de los procesos de toma de decisiones y de solución de problemas y las implicaciones de esos procesos para las instituciones humanas. Estrada (2006) realiza la evaluación de los aportes de Herbert A. Simón a la teoría de las organizaciones dando especial énfasis al criterio de racionalidad limitada (*bounded rationality*). Destaca en parafraseo que sus investigaciones lo llevaron a proponer el famoso concepto de “racionalidad acotada” en oposición al concepto neoclásico del hombre racional, que da lugar a un comportamiento “satisfactor” y no maximizador”.

Por tanto, sus contribuciones se convierten en la base para explicar el comportamiento humano en las organizaciones; por lo que se emplea para resolver; tomar una determinación fija; formar juicio sobre algo dudoso; proceso de análisis y selección, entre diversas alternativas disponibles, del curso de acción que la persona deberá seguir. Acota Estrada (ob.cit) que la toma de decisiones de Simón concibe la tarea de administración como una labor necesaria en la organización cuando asume de manera práctica la racionalidad en la toma de decisiones (en términos de los objetivos organizacionales). El criterio de racionalidad en la versión convencional subrayaba los resultados sobre los procesos, la racionalidad en el modelo convencional es como un dispositivo que traza los fines.

No obstante, una de las mayores fortalezas para Simón es el crecimiento de las compañías y su capacidad de exponer abiertamente las posibilidades de tomar decisiones razonables que afectarán positivamente los intereses de jefes y subalternos. Deliberando y examinando los medios. Por lo que, el referente primordial de las decisiones organizacionales no sería una junta de gobierno corporativo, sino una filosofía de acciones colectivas identificada de modo razonable por cada trabajador en un ambiente laboral deliberativo (Simón. 1991)

2.7. Bases Legales.

Entre las fuentes que conforman el marco jurídico de la presente investigación se hace referencia a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1.999), especialmente en el artículo 80 donde se establece que:

El Estado garantizará a los ancianos y ancianas el pleno ejercicio de sus derechos y garantías. El Estado, con la participación solidaria de las familias y la sociedad, está obligado a respetar su dignidad humana, su autonomía y les garantizará atención integral y los beneficios de la seguridad social que eleven y aseguren su calidad de vida. Las pensiones y jubilaciones otorgadas mediante el sistema de seguridad social no podrán ser inferiores al salario mínimo urbano. A los ancianos y ancianas se les garantizará el derecho a un trabajo acorde con aquellos y aquellas que manifiesten su deseo y estén en capacidad para ello. (p.20).

El derecho a la seguridad social por parte de los trabajadores está plasmado en el artículo 86 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1.999), dado que establece que:

Toda persona tiene derecho a la seguridad social como servicio público de carácter no lucrativo que garantice la salud y asegure la protección con contingencias de maternidad, paternidad, invalidez, enfermedades catastróficas, discapacidad, necesidades especiales, riesgos laborales, pérdida de empleo, desempleo, vejez, viudedad, orfandad, vivienda, cargas derivadas de la vida familiar y cualquier otra circunstancia de previsión social. El estado tiene la obligación de asegurar la efectividad de este derecho, creando un sistema de seguridad social universal, integral, de financiamiento solidario, unitario, eficiente y participativo, de contribuciones directas o indirectas.

La Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (2002), es creada por el Poder Legislativo como la ley especial que regula todo lo concerniente al Sistema, tiene por fin primordial garantizar el derecho a la seguridad social, previsto en el artículo 86 de la CRBV. Esta ley ha sido objeto de modificaciones siendo la última de ellas, el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Reforma Parcial de la LOSSS, publicado en Gaceta Oficial N° 39.912, del 30 de abril de 2012.

A los fines de esta Ley, el Sistema de Seguridad Social venezolano, es el conjunto integrado de Sistemas y Regímenes Prestacionales, complementarios entre sí e interdependientes, destinados a atender las contingencias objeto de protección. De tal forma que el Régimen Prestacional, es el conjunto de normas que regulan las prestaciones con las cuales se atenderán las contingencias, carácter, cuantía, duración y requisitos de acceso; las instituciones que las otorgarán y gestionarán; así como su financiamiento y funcionamiento.

En el artículo 62, contempla que el régimen prestacional de pensiones y otras asignaciones económicas al destacar que este comprende las siguientes prestaciones:

1. Pensiones de vejez o jubilación
2. Discapacidad parcial permanente
3. Discapacidad total permanente
4. Gran discapacidad
5. Viudedad y orfandad.

Conforme a la ley, la jubilación se adquiere cuando el funcionario o empleado haya alcanzado la edad de 60 años, si es hombre, o de 55 si es mujer, siempre que

hubiere cumplido, por lo menos, 25 años de servicio; o cuando el funcionario o empleado hubiere cumplido 35 años de servicio, independientemente de la edad.

De esta manera, se reconoce 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 servicio y ha alcanzado ciertos límites de edad, constituyendo entonces, una forma de retiro de la administración pública nacional, lo cual suprime la investidura de funcionario del trabajador.

El derecho a la jubilación es sucesivo a la relación laboral y se perfecciona en el momento en que se cumplen los siguientes requisitos legales: edad del funcionario y antigüedad en el cargo o en su defecto, incapacidad física. Por consiguiente, conforme a la ley aplicable, se calculará sobre la base del último salario percibido pudiendo alcanzar, según el organismo al cual se encuentra adscrito el trabajador, un monto igual al 80% o al 100%.

Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (LOSSS) y la Ley del Seguro Social, contemplan lo que se ha denominado régimen Prestacional de Pensiones y Otras Asignaciones Económicas. La ley que desarrollará este régimen se encuentra en proyecto, transitoriamente se rige por la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (LOSSS) y la Ley del Seguro Social, publicada en Gaceta Oficial N° 39.912, 30 de Abril de 2012; además le es aplicable el Reglamento de la Ley del Seguro Social, publicado igualmente en Gaceta Oficial N° 39.912 del 30 de abril de 2012 y la Ley para la protección de las familias, la maternidad y la paternidad, Gaceta Oficial N° 38.773, de fecha 20 de septiembre de 2007.

Este régimen tiene por objeto garantizar las prestaciones dinerarias, pensiones, indemnizaciones, subsidios y demás pagos a todas las personas afiliadas y cotizantes al Sistema de Seguridad Social (Artículo 61 LOSSS). Como parte integrante del sistema de seguridad social, ampara contingencias de origen biológico tales como la vejez, enfermedad, accidente, maternidad, paternidad, y económico sociales, como la viudedad y orfandad.

Respecto a los mecanismos de protección, son fundamentalmente dinerarios: pensión de vejez o jubilación, indemnización por enfermedad o accidentes de origen

común (discapacidad parcial permanente, total permanente, gran discapacidad), viudedad y orfandad, maternidad paternidad, asignaciones por cargas derivadas de la vida familiar y los subsidios (Artículo 62 LOSSS)

V Acta Convenio Laboral del Personal Administrativo, Profesional, Técnico y de Servicios de la Unellez. AEUNELLEZ. (1999-2000), se establece en la cláusula 41 referida a las jubilaciones y pensiones como derechos adquiridos que:

Queda expresamente convenido y entendido que las jubilaciones y pensiones constituyen derecho adquiridos no renunciables vitalicios e intransferible por acto entre vivos [...]; que le corresponde a los miembros del personal administrativo Profesional, Técnico y de Servicios de la Unellez reconoce el derecho de jubilaciones en las siguientes condiciones:

- a) A los que hayan cumplido 25 años en la administración pública cualquiera sea la edad.
- b) A los varones al cumplir los 55 años de edad y a las mujeres a los 50 y que hayan cumplido 20 años de servicio en la administración pública.
- c) A los menores de 60 años al cumplir 15 años en la administración pública
- d) La Unellez considera el beneficio de jubilación a los empleados que trabajen con sistemas y/o ambientes contaminantes, laboratorios de química y afines, departamento de producción e imprenta cuando hayan cumplido 20 años en la Unellez sin perjuicio a la antigüedad en la administración pública.(p. 22)

Sobre esta base, se tiene que en el caso que nos ocupa en esta investigación los trabajadores de la coordinación CEARSE, dadas las condiciones laborales a las cuales están expuestas perfectamente pueden apearse al artículo 41 literal d. Otra base legal es el II proyecto de Convención Colectiva (2015-2016) en específico su cláusula 13, establece las condiciones de trabajo de los trabajadores Universitarios, obreros y administrativos de la siguiente manera:

Las instituciones de educación universitaria no podrán ordenar ni instruir a los trabajadores y trabajadoras universitarias, obreros o administrativos, la ejecución de labores distintas a las señaladas específicamente para el cargo que ocupan en el manual de cargos y manual descriptivo de clases de cargo; de igual manera se acuerda que:

1. Cuando por prescripción médica realizada por el INSAPSEL, sea necesario el cambio de tareas de una trabajadora o trabajador universitario y sea necesaria su reubicación en un cargo acorde con su capacidad física, no podrá establecerse desmejora en el salario del trabajador, ni se generará pagos de diferencias de sueldo.

2. No propiciar traslados inconsultos.
3. No propiciar cambios intempestivos de horarios y a no imponer los mismos.
4. A dar cumplimiento a las condiciones de trabajo establecidos en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (p 15).

2.8. Glosario de términos

Criterios gerenciales:

Son la medida del logro de los resultados y eficiencia, medida de la utilización de los resultados. Chiavenato: p. (208). En parafraseo, son un marco de acciones que deben realizarse para mantener y soportar el logro de los objetivos de la organización, de cada unidad de trabajo, de esta manera hacer realidad los resultados esperados al definir los proyectos estratégicos. Serna (2006); es decir que se faculta a la gerencia para el análisis del resultado de una decisión o de un proceso de decisiones.

Jubilación: Es tanto un estado al que se llega y que obliga a asumir un nuevo rol, como un proceso que comienza durante la misma vida laboral y que debería planificarse con tiempo para organizar muchos años de nuestra vida. Bueno, B y. Buz, J. (2006:p.4)

Pensión: Es una prestación económica destinada a proteger al trabajador al ocurrir un accidente de trabajo, al padecer una enfermedad o accidente no laborales, o al cumplir al menos 60 años de edad.

Seguridad social: Conjunto de medidas tomadas por la sociedad y en primer lugar, por el Estado, para garantizar a todos los cuidados médicos necesarios y asegurarles los medios de vida en caso de pérdida o de reducción importante de sus medios de existencia.

2.9 Breve descripción del ámbito social objeto de estudio Coordinación Enlace de Admisión, Registro, Seguimiento y Egreso estudiantil (CEARSE- Cojedes)

Es una dependencia desconcentrada territorialmente de la Dirección de Admisión, Registro, Seguimiento y Egreso Estudiantil (DARSE), de la UNELLEZ, para los Estados Barinas, Cojedes, Apure y Portuguesa las cuales estarán a cargo de planificar, coordinar, ejecutar, controlar y consolidar todas las actividades inherentes al cumplimiento de los procesos de admisión, registro, seguimiento y egreso estudiantil, bajo los planes, proyectos y lineamientos emanados por la Dirección. Están bajo la

responsabilidad de un (a) Coordinador(a) designado y removido por el Rector(a) de la UNELLEZ, previa consulta con el Director (a). y Vice-Rector(a) respectivo, quien deberá ser Licenciado en Educación, Economía o el equivalente, con Maestría y/o Especialidad en planificación, administración o gerencia, con tres (3) años de experiencia progresiva en los niveles: operativo, supervisorio y estratégico en el área de admisión, registro, seguimiento y egreso estudiantil dentro de la institución.

De manera que el objetivo rector de esta coordinación es garantizar el óptimo desarrollo de los planes estratégicos y operativos, así como de los proyectos en el Vice-Rectorado respectivo, inherentes a los procesos de admisión, registro, seguimiento y egreso estudiantil, atendiendo los lineamientos de la Dirección.

En este mismo sentido, destacan dentro de los objetivos específicos de esta coordinación los siguientes: Ser garante de la elaboración, presentación y desarrollo de los planes operativos en el Vice-Rectorado de Estado respectivo, inherentes a los procesos de admisión, registro, seguimiento y egreso estudiantil de la Universidad y Supervisar el funcionamiento del sistema de control de estudios y desarrollo de la automatización de los procesos.

Motivado a ello, en la UNELLEZ (2017) se enuncia en el manual de organización de DARSE que las atribuciones del coordinador son las siguientes:

1. Sistematizar junto con el Coordinador Enlace de la Dirección de Planificación y Presupuesto Institucional (DPPI), la elaboración del plan operativo anual e informe de gestión de la Coordinación que dirige y presentarlo a la Dirección.
2. Notificar a la Dirección la ejecución de las metas físicas y financieras propias de la Coordinación, de acuerdo a la asesoría del Coordinador Enlace de la DPPI.
3. Concentrar y analizar los datos y las estadísticas de las actividades ejecutadas por la Coordinación que dirige, bajo la asesoría técnica del Coordinador Enlace de la DPPI.
4. Diseñar los procedimientos efectivos y mecanismos de control que permitan alcanzar los objetivos y metas fijados por la Coordinación.

5. Colaborar en la elaboración de las disposiciones reglamentarias, normativas y de procedimientos que requiere la Coordinación para su funcionamiento.
6. Informar en el ámbito de su competencia al Director(a), autoridades universitarias y demás jefes de las dependencias del Vice-Rectorado de Estado correspondiente.
7. Coordinar alianzas institucionales, tanto públicas como privadas, responsables y acreditables en el área de Admisión, Registro, Seguimiento y Egreso Estudiantil de la Universidad.
8. Recomendar al Director(a) la celebración de convenios en materia de ingreso, prosecución y egreso estudiantil.
9. Conocer y velar por la adecuada formulación y ejecución de la asignación presupuestaria para las actividades propias de la Coordinación.
10. Coordinar, supervisar y consolidar las actividades objeto de ser ejecutadas por las Unidades a su cargo, relacionadas con la ejecución de los procesos de ingreso, prosecución y egreso estudiantil.
11. Coordinar con el Vice-Rector(a) de Estado, el desarrollo de estrategias, planes y proyectos concernientes al ingreso, prosecución y egreso estudiantil, atendiendo los lineamientos emanados por la Dirección de Admisión, Registro, Egreso y Seguimiento Estudiantil (DARSE), de la UNELLEZ
12. Participar conjuntamente con el Director en las decisiones para llevar a cabo los procesos de preinscripción e inscripción de alumnos de nuevo ingreso.
13. Ejecutar los procesos de preinscripción e inscripción de alumnos de nuevo ingreso, así como la inscripción de los estudiantes regulares del Vice-Rectorado de Estado correspondiente.
14. Velar por el resguardo de los archivos tanto digitales como físicos en materia de su competencia.
15. Supervisar el registro y control de los ingresos propios obtenidos por concepto de los distintos trámites efectuados por los estudiantes.
16. Gestionar ante el Vice-Rectorado del estado correspondiente, las solicitudes de viáticos, requisiciones y demás trámites administrativos.

17. Participar conjuntamente con el Vice-Rectorado del estado correspondiente y los Jefes de Programa Académicos, en la planificación de las actividades de ingreso y prosecución estudiantil.
18. Asistir a los Consejos Académicos y Comisiones Asesoras cuando sean asuntos relacionados con Admisión, Registro, Seguimiento y Egreso Estudiantil del Vice-Rectorado de Estado respectivo.
19. Emitir las constancias relacionadas con las actividades de ingreso, prosecución y egreso estudiantil del Vice-Rectorado de Estado correspondiente.
20. Brindar asesoría a los estudiantes, profesores y público en general en cuanto a los procesos de admisión, registro, seguimiento, y egreso estudiantil.
21. Coordinar con otras dependencias de la Universidad los trámites necesarios para brindar una atención de calidad.
22. Establecer y publicar el cronograma del desarrollo de los procesos de ingreso, prosecución y egreso estudiantil, conforme a las metas establecidas y los calendarios aprobados por el Consejo Directivo en su orden, bajo los lineamientos emanados por la Dirección.
23. Publicar los resultados de los procesos de ingreso, prosecución y egreso estudiantil.
24. Participar en la elaboración del calendario académico del Vice-Rectorado de Estado respectivo.
25. Presentar al Director(a), informes de avance y resultados sobre los procesos o actividades ejecutadas por la Coordinación que dirige.
26. Proponer las iniciativas que estime pertinentes para el mejoramiento continuo de los procesos y las actividades propias de la Coordinación.
27. Solicitar al Director(a), la adquisición de bienes, materiales, suministros, repuestos, herramientas, equipos, entre otros; así como la prestación de algún servicio, requeridos para la operatividad y funcionamiento de la Coordinación a cargo.

28. Solicitar al Director(a) la participación del personal a su cargo, en programas de adiestramiento que contribuyan a fortalecer sus conocimientos y habilidades.
29. Requerir al Director(a) estímulos de reconocimiento para el personal por el desempeño en el trabajo.
30. Velar por el buen uso, conservación y custodia de los bienes, equipos y materiales asignados a la Coordinación para el cumplimiento de sus fines.
31. Conceder permisos al personal adscrito a la Coordinación hasta un máximo de tres (3) días hábiles.
32. Velar por el buen funcionamiento de la Coordinación que dirige, así como supervisar y evaluar el personal adscrito a la misma.
33. Cumplir y hacer cumplir la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, las leyes, los reglamentos y la normativa vigente de la UNELLEZ.
34. Todas las demás atribuciones vinculadas a su competencia que le asignen el Director(a), Secretario(a) General o le señalen las leyes, los reglamentos o la normativa de la UNELLEZ.

2.10. Sistema de variables y operacionalización

2.10.1. Sistema de Variables

Para Palella y Martins (2010) en cita a Arias (1997) consideran que “un sistema de variables está conformado por un conjunto de características operacionalizadas. p (67). Es decir que implica definir conceptual y operacionalmente las variables; valga precisar que se requiere establecer las dimensiones y los indicadores de cada variable.

De manera que, las definición conceptual viene a representarse mediante el significado que el investigador le atribuye a esta dentro de la investigación empleando expresiones sencillas con un lenguaje científico. Al respecto, Palella y Martins (ob.cit) sostienen que:

La definición conceptual o nominal se limita a explicar el significado de las variables utilizando palabras conocidas. Cuando se trata de una definición que requiere tomar en cuenta la etimología o connotación semántica de la palabra, debe hacerlo a partir del origen etimológico del término con el cual ha

identificado la variable. Estas definiciones nominales designan un objeto o fenómeno de acuerdo con una convención lingüística mediante un enunciado general. Se trata simplemente de llamar a algo de una manera determinada, sin hacer ninguna afirmación sustantiva sobre ese fenómeno u objeto. Lo que sí debe especificarse son las dimensiones de interés operativo para el estudio. p. (72)

De manera que con la identificación de las variables se define conceptualmente todo aquello que se va a medir, controlar y estudiar en la investigación; por lo que, se debe tener presente que la capacidad de poder medir o controlar las variables, viene dado por el hecho de que ella varía, y esa variación se puede ponderar numéricamente en la investigación.

En referencia a las dimensiones se tiene en párrafos de Palella y Martins (ob.cit) que estas “constituyen un referente para establecer los indicadores” p. (72). Es decir que estas dependen de la definición conceptual adjudicada a cada variable nominal.

Ahora bien, dependiendo de la función que desempeñan las variables en el proceso de investigación estas se clasifican en variables independiente, dependientes, intervinientes, moderadas o controladas. Al respecto, Márquez, O (2012) define a la variable independiente como “aquella característica o propiedad que se supone puede ser la causa del fenómeno estudiado” p. (97). En el caso de esta investigación se ha identificado como variable independiente: Criterios Gerenciales.

En relación a la variable dependiente Márquez, O (ob.cit) refiere que “es aquella variable que es efecto de la variable independiente” p. (97). En este sentido, se ha identificado como variable dependiente: Desincorporación por jubilación. Usualmente, se identifica porque es el factor que es observado y medido para determinar el efecto de la variable independiente.

En relación a la variable interviniente, este autor Márquez, O (ob.cit) define que “es aquellas características o propiedades que de una manera u otra afectan el resultado que se espera y están vinculadas con las variables independientes y dependientes ” .p. (98). En el caso de esta investigación la variable interviniente es: Riesgos laborales.

Usualmente, los investigadores elaboran una tabla de variables de la siguiente manera:

Tabla 2.

Sistema de variables de la investigación

Variables nominales	Definición conceptual	Dimensiones
Criterios Gerenciales	Son la medida del logro de los resultados y eficiencia, medida de la utilización de los resultados. (Chiavenato: p. 208).	Desempeño y productividad de los trabajadores
Desincorporación por jubilación	Cese de la condición laboral para adquirir un nuevo estatus el de retirado de la administración, cuando se tiene un determinado número de años de servicio y se ha alcanzado ciertos límites de edad, constituyendo entonces, una forma de retiro de la administración pública nacional, lo cual suprime la investidura de funcionario del trabajador.	Efectos de las condiciones ambientales Calidad de vida y desempeño de los trabajadores.
Riesgos Laborales	[...] una medida potencial de pérdida económica o lesión en términos de la probabilidad de ocurrencia. Norma COVENIN. 4001:2000; p.8)	Condiciones físicas y ambientales en el trabajo

Fuente. Aranda.2022. Sistematización propia.

2.10.2. Operacionalización de las variables

Para Márquez, O (2012) la operacionalización de la variable es:

Un paso importante en el desarrollo de la investigación. Cuando se identifican las variables, el próximo paso es su operacionalización. Esto es la definición de las variables teóricas en términos de variables empíricas. Si las variables no se operacionalizan no es posible someterlas a prueba. p. (101).

Es decir, que al operacionalizar se definen los indicadores que son el indicio de la realidad que se quiere medir, siendo el máximo grado de las variables que indican el enunciado de medición ya que este genera la pregunta a ser consultada mediante el instrumento de investigación. Por tanto, se operacionalizan las variables en una

matriz donde se exponen los objetivos específicos, se identifican las variables, la dimensión y los indicadores de la siguiente manera:

Tabla 3

Matriz de operacionalización de las variables

Objetivos específicos	Variable	Dimensión	Indicador
Identificar los riesgos laborales para los trabajadores de la coordinación CEARSE - San Carlos; derivados de las condiciones físicas y ambientales presentes en el mismo.	Riesgos laborales	Condiciones físicas y ambientales en el trabajo	Exposición profesional a sustancias nocivas en suspensión en el aire.
Determinar los efectos que las condiciones ambientales han generado en el desempeño de los trabajadores y en la productividad general de la coordinación CEARSE - San Carlos.			.Vigilancia de la salud de los trabajadores .Procedimientos administrativos y prácticos
Formular criterios gerenciales de desincorporación por jubilación que contribuyan a una mayor calidad de vida y mejor desempeño de los trabajadores; así como al incremento de la productividad en la gestión de la Coordinación CEARSE - San Carlos.	Criterios Gerenciales	Desempeño y productividad de los trabajadores	.Orientación para jubilación
Evaluar la idoneidad de los criterios gerenciales vigentes para la desincorporación por jubilación del personal que labora en la coordinación CEARSE - San Carlos; en atención a la calidad de vida y desempeño de los trabajadores.			Planes de jubilación de pre-pensionados. .Claridad del rol al jubilarse. . Puedo hacer lo que mejor hago todos los días. Implicado en proyectos.
	Desincorporación por jubilación	Efectos de las condiciones ambientales	.Situación de salud
			Expectativas frente al retiro. .Bienestar social para la preparación de la jubilación. .Actividades a realizar después de jubilarte. Exponer dudas y planes. .Aprender cosas nuevas. .Disponer del tiempo libre . Programa de voluntariado
		Calidad de vida y desempeño de los trabajadores.	

Fuente: En base a Palella y Martins (2010: p.75)

CAPÍTULO III

3 .MARCO METODOLÓGICO

Con el fin de destacar la metodología empleada en la realización de la investigación, se define el marco metodológico, cuya función es dar respuestas a lo que se quiere estudiar y el porqué de la investigación, al igual que los fundamentos teóricos y aspectos que se quieren comprobar; de manera que es el cómo se emplea el método científico para dar respuesta al problema formulado, o más específico a las preguntas de investigación.

Por cuanto, se hace necesario dar a conocer lo relativo a cómo elegir el tipo de diseño o método de investigación, cuál es la población o muestra, cuáles son las técnicas de recolección de datos, la validez y confiabilidad del instrumento, el análisis e interpretación de los datos. De acuerdo con lo expresado por Hernández, Fernández y Baptista (2012), “la metodología es un proceso mediante el cual se realizan recopilaciones de datos los cuales son necesarios para obtener las informaciones de acuerdo al tipo de investigación” (p.101).

Es decir, que se trata de recolectar, describir y presentar la información para responder al problema planteado basado en el método, las técnicas, instrumentos y procedimientos de la investigación. Por consiguiente, el objetivo del marco metodológico es definir la estrategia metodológica, que se va a realizar para obtener el conocimiento, producto del proceso investigativo a desarrollarse; entendiéndose por estrategia metodológica el conjunto de métodos y técnicas necesarias para realizar una investigación.

3.1. Enfoque o paradigma de investigación

La presente investigación se encuentra enmarcada dentro del paradigma cuantitativo al respecto, Palella y Martins (2010) señalan:

Los paradigmas son el producto de las creencias, valores y técnicas compartidas socialmente; se construyen en el tiempo y se estructuran en contextos determinados; por lo que el paradigma o enfoque cuantitativo, se caracteriza por

privilegiar el dato como esencia sustancial de su argumentación, representando la expresión concreta que simboliza una realidad. (p.39).

Es decir, que se utiliza en enfoque o paradigma de investigación cuantitativo ya que los datos que se obtengan serán sometidos a medición y comprobación con el uso de las estadísticas descriptivas en específico en tablas de distribución de frecuencias absolutas y porcentuales.

3.2. Tipo y diseño de la investigación.

De acuerdo con los objetivos, se desarrollarán una investigación de tipo descriptivo; al respecto, Arias (2012) sostiene que este tipo de investigación “consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo con el fin de establecer su estructura o comportamiento” (p.24). Atendiendo a este planteamiento, una vez efectuada la caracterización del entorno, las condiciones actuales, y la dinámica propia del área objeto de estudio, se analizarán y propondrán criterios gerenciales para la desincorporación por jubilación del personal de la coordinación de CEARSE San Carlos, con base en riesgos laborales existentes; en este sentido, se llevará a cabo como estudio de campo en la coordinación de CEARSE del VIPI de la UNELLEZ.

Esta investigación se encuentra apoyada en una investigación de campo ya que permite explorar, sondear, describir posibilidades y preparar el camino para otras investigaciones, a su vez, al respecto Arias (ob.cit) sostiene que:

La investigación de campo es aquella 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.31)

Además la investigación se apoya en un diseño no experimental, el cual a consideración de Palella y Martins, (ob. cit.), es aquél que:

Se realiza sin manipular en forma deliberada ninguna variable. El investigador no sustituye intencionalmente las variables independientes. Se observan los hechos tal y como se presentan en su contexto real y en un tiempo determinado o no, para luego analizarlos. Por lo tanto en este diseño no se construye una situación específica sino que se observa las que existen. (p.87)

En este sentido, la estrategia que adopta la autora para responder al problema, dificultad o inconveniente planteado, está representado en el diseño de campo de tipo no experimental, es decir que, el carácter de campo lo da el hecho de que se tiene que abordar el sitio o el ámbito de estudio definido en la investigación, mediante la aplicación del instrumento o de la encuesta. Aunado a ello, no se requiere de ninguna prueba o experimento de laboratorio para el estudio de los sujetos identificados como población o muestra censal.

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

De acuerdo con lo expresado por Chávez (2007) la población de una investigación se define como el “[...] conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (p. 162); es decir, que la población está conformada por sujetos que poseen características comunes, las cuales son susceptibles de ser sometidas a medición en una investigación. En tal sentido, la población que se define en la presente indagación está conformada por trece (13) empleados o trabajadores de la coordinación de CEARSE del Vicerrectorado de Infraestructura y Procesos Industriales, quienes constituyen la totalidad del personal de dicha dependencia, y se encuentran constantemente expuestos a condiciones laborales similares, las cuales han sido indicadas con anterioridad.

3.3.2. Muestra.

Al respecto, Sabino (2012), afirma que la muestra es “un subconjunto representativo de un universo o población” (p.89). Sin embargo, dado el carácter finito y reducido de la misma es posible manejar este tamaño poblacional como muestral. Es decir que, como subconjunto distintivo, finito y determinado en número extraído de la población se representa por el total de la población objeto de estudio; en este caso trece (13) empleados de la coordinación de CEARSE del Vicerrectorado de Infraestructura y Procesos Industriales.

En este sentido, Hurtado (2010) afirma que “no hace falta un muestreo cuando la población es relativamente pequeña, de modo que pueda ser abarcada en el tiempo y con los recursos del investigador” (p.140). En este caso, debido a la característica

finita, de conformidad con las dimensiones de la población objeto de estudio, no se considera necesario llevar a cabo la extracción de muestra, y se opta por un estudio censal, en el cual habrán de recopilar los datos en el 100 % de la población. Sobre el particular, Ramírez (1997) establece que “la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra” (p.48). Es decir, que la población a estudiar se precisa como censal por ser simultáneamente universo, población y muestra, siendo su tamaño de trece (13) trabajadores.

3.4. Técnicas de recolección de información.

Arias (2012) sostiene que “se entenderá por técnica de investigación, el procedimiento o forma particular de obtener datos e información”. (p.67). De tal manera que se utilizara la técnica de la observación. En lo que respecta a la observación, es definida por Arias (ob.cit) como: “[...] una técnica que consiste en visualizar o captar mediante la vista, en forma sistemática, cualquier hecho, fenómeno o situación que se produzca en la naturaleza o en la sociedad, en función de unos objetivos de investigación preestablecidos.” (p 69); esta herramienta permite al investigador encontrar detalles o características de importancia para el análisis de los datos que son incorporados al momento de realizar el análisis de la información.

Otra técnica utilizada es la encuesta y Arias (ob.cit) la define “[...] como una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos, o en relación con un tema en particular”. (p.72). Es decir, que la encuesta se representa como un conjunto de ítemes ordenados y dirigidos en su aplicabilidad a la muestra que se ha definido de la población, con el fin de medir los indicadores de cada una de las variables de investigación.

Por otra parte según Hurtado (2010), define la noción de instrumento como “la herramienta con la cual se va a recoger, filtrar y codificar la información”. (p.153). A los fines de la indagación, se utilizarán como técnicas la observación de campo y la encuesta tipo cuestionario directamente en la coordinación de CEARSE San Carlos, representado por un conformado de Diez y seis (16) preguntas con de tres alternativas de respuesta, presentadas en una escala tipo Likert, las cuales se detallan a continuación: Siempre (S); Casi Siempre (CS); Nunca (N).

3.5. Validez y Confiabilidad

3.5.1. Validez

Por validez se entiende que en la investigación no exista sesgos, es decir se debe garantizar que en la investigación se mida aquello que realmente se pretenda medir y no otros indicadores. Al respecto, Palella y Martins, (2010), consideran que:

En la mayoría de los casos se recomienda determinar la validez mediante la técnica del juicio de experto, que consiste en entregarle a tres, cinco o siete expertos (siempre números impares) en la materia objeto de estudio y en metodología y/o instrucción de instrumentos un ejemplar del (los) instrumento (s) con sus respectiva matriz de respuestas, acompañada de los objetivos de la investigación. El sistema de variables y una serie de criterios para calificar las preguntas. Los expertos revisan el contenido, la redacción y la pertinencia de cada reactivo, y hacen recomendaciones para que el investigador efectúe las debidas correcciones, en los casos que los consideren necesario. p. (161)

En la práctica, se elabora un archivo en Word contentivo de los elementos mencionados en la cita; por lo que, se consigna de manera digital al correo de los tres expertos los mismos para su validación: Este tipo de validación es conocida como juicio de expertos. Una vez validado el documento el experto deja su firma al final de la hija de validación, dejando constancia de la pertinencia del instrumento de recolección de información

3.5.2. Confiabilidad

Se entiende por confiabilidad el grado en el que la aplicación repetida del instrumento al mismo sujeto, produce resultados iguales. Al respecto, Palella y Martins, (ob.cit) definen la confiabilidad como:

La ausencia de error aleatorio en un instrumento de recolección de datos. Representa la influencia del azar en la medida: es decir, es el grado en el que las mediciones están libres de la desviación producida por los errores causales. Además, la precisión de una medida es la que asegura su repetibilidad (si se repite, siempre da el mismo resultado). p. (164).

Claro está, que dentro de los diversos factores que pueden afectar la confiabilidad del instrumento destaca el número de preguntas, donde el investigador debe asegurarse que estas estén relacionadas con cada dimensión y no excederse en las

mismas. Adicional a ello, está el tamaño de la muestra, por ello los investigadores cuando esta es muy grande en tamaño utilizan la fórmula para su cálculo y si es manejable, aplican el criterio de población censal; es decir asumen todo el tamaño de la población como muestra y así se asegura que el tamaño muestral afecte la confiabilidad del instrumento.

Además, también es prudente hacer una prueba piloto que funge como sondeo previo permitiendo verificar si estos responde a los objetivos del estudio, a la vez de la lógica y consistencia interna de la preguntas; por lo que se circuló vía On Line con diez (10) trabajadores de la oficina de DARSE en el VPDS, sede central de la UNELLEZ en Barinas. En relación a la prueba piloto Hernández S.; Fernández, C y Baptista, L (2010), sostienen que: “Consiste en administrar el instrumento a una pequeña muestra cuyos resultados se usan para calcular la confiabilidad inicial y de ser posible la validez del instrumento” p. (306).

De manera que, la confiabilidad es un coeficiente cuyo valor se representa en una línea que va entre 0 y 1 y representa con exactitud la consistencia interna que tiene el instrumento, una vez que ha sido aplicado. Al respecto, Hernández S.; Fernández, C y Baptista, L (ob.cit), manifiestan que la confiabilidad es “el grado en que la aplicación repetida del instrumento a la mismas unidades de estudio, en idéntica en condición y producen iguales resultados, dando por hecho que el evento medido no ha cambiado”. (p 39).

En la comunidad científica, existen debates sobre los diferentes procedimientos que existen para su cálculo de la confiabilidad y se concuerda en que todos usan fórmulas que producen un coeficiente, y cuando se trata de instrumentos tipo escala de Likert se aplica el Alfa de Cronbach. el cual permite determinar el grado en que los ítemes del cuestionario están correlacionados entre sí; es decir si consistencia interna: que permite confiar en que realmente se mide lo que se pretende medir y no otra variable. Ofrece una certeza en que el instrumento al ser aplicado tenga una confiabilidad aceptable estadísticamente. En este sentido, Palella y Martins (2010) presentan los criterios de decisión para la confiabilidad del instrumento de la siguiente manera:

Tabla 4**Criterios de decisión para la confiabilidad de un instrumento.**

Rango	Confiabilidad (Dimensión)
0,81 - 1	Muy alta
0,61 – 0.80	Alta
0,41 -0,60	Media*
0,21 -0,40	Baja*
0 – 0,20	Muy baja*

* Se sugiere repetir la validación del instrumento puesto que es recomendable que el resultado sea mayor o igual a 0,61

Fuente: Palella, S. y Martins, F. (2010:p.169).

Ahora bien, para el cálculo del coeficiente de consistencia interna del instrumento se emplea la fórmula de alfa de Cronbach (α), dado que el instrumento es una escala de Likert., con tres alternativas de respuestas. Por tanto, la fórmula para calcular la confiabilidad del instrumento es la siguiente:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} * \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

En donde:

α = Coeficiente de confiabilidad de los ítems.

K = Número de ítems.

i = Varianza de cada ítems.

$\sum S_i^2$ = Sumatoria de las Varianza de los ítems.

$\sum S_t^2$ = Varianza de los puntajes de la prueba.

Sustituyendo, los valores en la fórmula se tienen los siguientes resultados:

$$\alpha = \frac{16}{16-1} * \left[\sum 1 - \left(\frac{2,43}{9,78} \right) \right]$$

$$\alpha = \frac{16}{15} * \left[\sum 1 - \left(\frac{2,43}{9,78} \right) \right]$$

$$\alpha = 1,07 \left[\sum 1 - (0,2484) \right]$$

$$\alpha = 1,07 * 0,7516$$

$$\alpha = 0,80$$

El cálculo del coeficiente de consistencia interna del instrumento fue de: 0.80; correspondiente a una **alta** confiabilidad. Véase anexo C.

3.6 Técnicas de procesamiento y análisis de la información.

Finalmente una vez aplicado el cuestionario, se organizarán las respuestas obtenidas; ya que es mediante el análisis estadístico que se infieren las relaciones entre las variables que permiten el estudio del problema planteado, para su posterior conclusión. Por ello, una vez concluida la tarea de tabulación de los resultados, mediante frecuencias absolutas y relativas, se describen los datos y se realiza el posterior análisis en función de la representación gráfica de estos.

Es aquí donde se emplean las herramientas propias de la estadística descriptiva, tales como la distribución de frecuencias absolutas y porcentuales; y posteriormente, la presentación de los datos a través de tablas; para su ulterior análisis e interpretación.

Todo ello, permite convertir los datos en hallazgos y conclusiones. Al respecto, Márquez, O (2012) establece las funciones de las estadísticas descriptivas de la siguiente manera: “ a) Reducir los datos a proporciones manuales con el empleo de la medida de cálculo y b) Determinar los valores que se identifican o representan en grupo de variables cualesquiera. p. (156). Es decir, que la distribución de frecuencias se representa en una tabla resumen que muestra los datos agrupados por cada variable con sus respectivas frecuencias. Por lo tanto se elabora la siguiente matriz para vaciar los datos de la siguiente manera:

Tabla 5

Matriz de vaciado de frecuencias absolutas

Nº Ítemes	Respuestas (Fi)			Total
	Siempre (S) Valor :2	Casi siempre (Cs) Valor: 1	Nunca (N) Valor: 0	
1	3	10	0	13
2	3	8	2	13
3	13	0	0	13
4	13	0	0	13
5	13	0	0	13
6	3	10	0	13
7	13	0	0	13
8	13	0	0	13
9	2	11	0	13
10	13	0	0	13
11	11	1	1	13
12	7	5	1	13
13	8	5	0	13
14	3	10	0	13
15	3	10	0	13
16	8	5	0	13

Fuente: Aranda (2022). Instrumento aplicado

CAPÍTULO IV

4 .ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

En referencia a la presentación, análisis e interpretación de los resultados o datos Márquez, O (2012) sostiene que esta “se hará de dos maneras. La primera, consiste en mostrar la información en forma de tablas, gráficos, dibujos, cuadros, mapas, etc. La segunda, a partir de un análisis escrito de lo que representan los datos” p. (179).

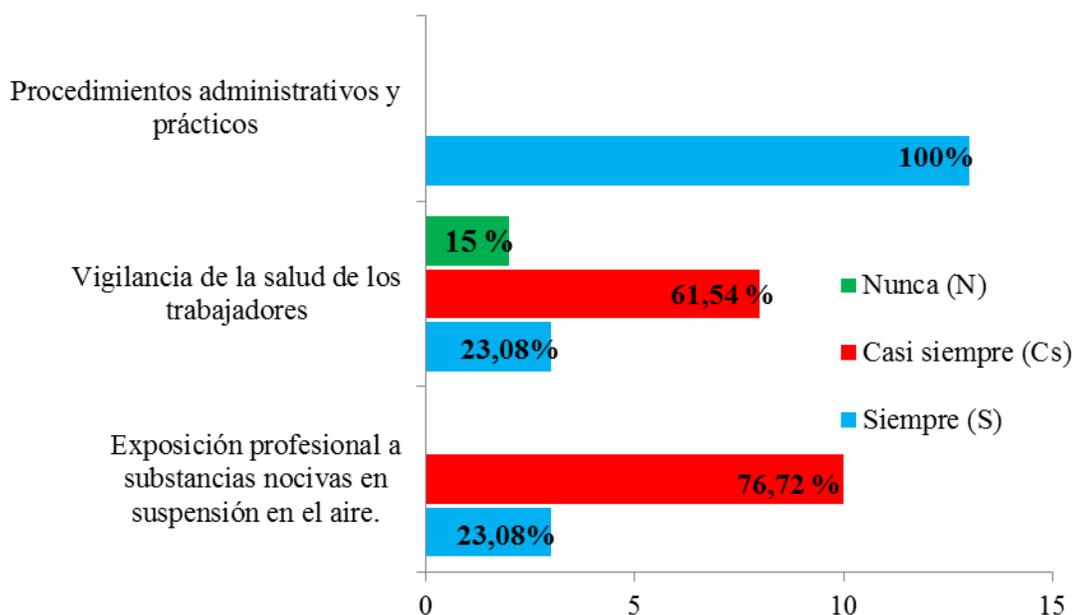
De manera que, en esta parte se va a procesar toda la información que soporta a la investigación, producto del instrumento aplicado, por lo que la tarea se centra en presentar de manera ordenada y comprensible para llegar a establecer las conclusiones que estos datos originan para dar respuesta al problema planteado con la investigación. Por cuanto, se inicia el análisis e interpretación en función de las dimensiones operacionalizadas en la investigación para su posterior inferencia de la siguiente manera:

Tabla 6

Distribución de frecuencias de la variable riesgos laborales: Dimensión condiciones físicas y ambientales en el trabajo.

Categoría / Indicador	Frecuencia absoluta			Total Fi	% Frecuencia Relativa			Total %Fi
	Siempre (S)	Casi siempre (Cs)	Nunca (N)		Siempre (S)	Casi siempre (Cs)	Nunca (N)	
Exposición profesional a sustancias nocivas en suspensión en el aire.	3	10	0	13	23,08	76,92	0	100
Vigilancia de la salud de los trabajadores.	3	8	2	13	23,08	61,54	15	100
Procedimientos administrativos y prácticos.	13	0	0	13	100	0	0	100

Fuente: Aranda (2022) Cálculos propios.



Análisis gráfico 1. Distribución porcentual de las frecuencias de la variable riesgos laborales: Dimensión condiciones físicas y ambientales en el trabajo. En referencia a los riesgos laborales se estila la aplicación de cuestionarios de este análisis de riesgos, como uno de los métodos más utilizado para identificarlos acompañados de gráficas; por lo tanto, al consultar si en CEARSE se aplican procedimientos administrativos y prácticos para la evaluación de peligros, riesgos y medidas de control, para identificar y eliminar o controlar el peligro o riesgo de los factores ambientales peligrosos a la salud el 100 % de los encuestados manifiesta que siempre.

En tanto que, con respecto al indicador que mide si en la coordinación se detecta exposición profesional a sustancias nocivas en suspensión en el aire, el 76,72 % manifiesta que casi siempre, mientras que el restante 23,08 % sostiene que siempre. Motivado a ello, el 61,54% sostiene que casi siempre de manera continua la gerencia desarrolla actividades médicas de vigilancia de la salud de los trabajadores, seguido del 23,08% que reválida que siempre y tan solo el 15 % opina que nunca.

Estas cifras permiten inferir que existe un riesgo laboral detectado en el ambiente de trabajo al cual está expuesto el personal; producto de que el techo de la infraestructura que funge como sede de la coordinación de CEARSE es de asbesto.

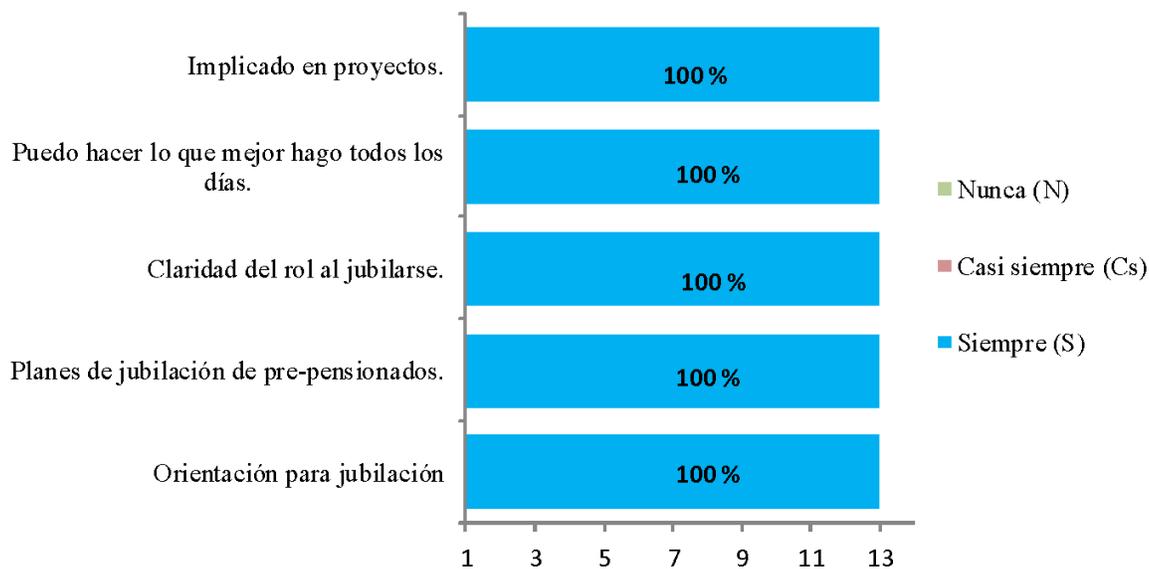
Lo importante es que, la amenaza está identificada; así como los obstáculos y oportunidades para enfrentarlas.

Tabla 7.

Distribución de frecuencias de la variable Criterios Gerenciales: Dimensión Desempeño y productividad de los trabajadores.

Categoría / Indicador	Frecuencia absoluta			Total Fi	% Frecuencia Relativa			Total %Fi
	Siempre (S)	Casi siempre (Cs)	Nunca (N)		Siempre (S)	Casi siempre (Cs)	Nunca (N)	
Orientación para jubilación	13	0	0	13	100	0	0	100
Planes de jubilación de pre-pensionados.	13	0	0	13	100	0	0	100
Claridad del rol al jubilarse.	13	0	0	13	100	0	0	100
Puedo hacer lo que mejor hago todos los días.	13	0	0	13	100	0	0	100
Implicado en proyectos.	13	0	0	13	100	0	0	100

Fuente: Aranda (2022) Cálculos propios.



Análisis gráfico 2. Distribución porcentual de las frecuencias de la variable Criterios Gerenciales: Dimensión Desempeño y productividad de los trabajadores.

En relación criterios gerenciales destacan que siempre en un 100 % que la orientación para jubilar al personal es de suma necesidad practicarla; en igual porcentaje consideran que siempre la coordinación de CEARSE ofrece orientación para jubilación; lo que ocasiona que el 100 % sostenga que conoce los planes de jubilación de pre-pensionados de la Universidad.

En igual medida, el 100 % de los encuestados considera que siempre posee claridad del rol al jubilarse; por tanto consideran que aún pueden hacer lo que mejor hacen todos los días de manera eficaz y eficiente en el trabajo y finalmente el 100% sostiene que, está siempre en la búsqueda para estar implicado en proyectos nuevos en el trabajo para el crecimiento profesional.

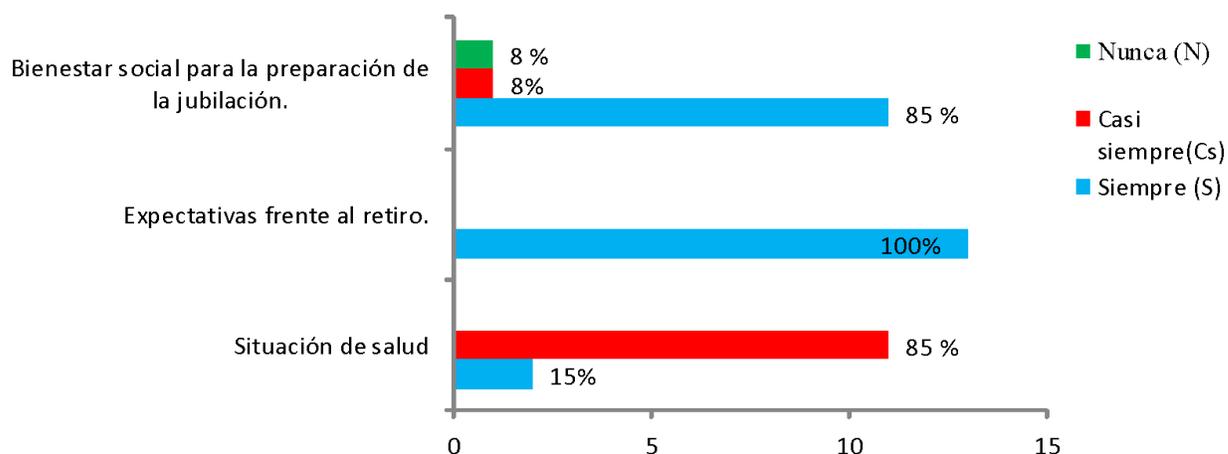
Bajo este panorama se puede inferir que la variable criterios gerenciales esta está intrínsecamente vinculada con la dimensión desempeño y productividad de los trabajadores dado que siempre el desempeño y la productividad tienen como fundamento las actitudes del trabajador convertida en disciplina, cooperación, iniciativa, responsabilidad, habilidad de seguridad, discreción, presentación personal, interés y creatividad.

Tabla 8.

Distribución de frecuencias de la variable Desincorporación por jubilación: Dimensión Efectos de las condiciones ambientales.

Categoría / Indicador	Frecuencia absoluta			Total Fi	% Frecuencia Relativa			Total %Fi
	Siempre (S)	Casi siempre (Cs)	Nunca (N)		Siempre (S)	Casi siempre (Cs)	Nunca (N)	
Situación de salud	2	11	0	13	15	85	0	100
Expectativas frente al retiro.	13	0	0	13	100	0	0	100
Bienestar social para la preparación de la jubilación.	11	1	1	13	85	8	8	100

Fuente: Aranda (2022) Cálculos propios.



Análisis gráfico 3. Distribución porcentual de las frecuencias de la variable Desincorporación por jubilación: Dimensión Efectos de las condiciones ambientales. En función de esta dimensión el 100% de los trabajadores sostiene que siempre en la actualidad ya cercano a la edad de jubilarse mantienen múltiples expectativas frente al retiro laboral. Por lo que, el 85% manifiesta que casi siempre ante una situación de salud lo mejor es optar por la jubilación; en tanto que el 15% reafirma con la opción siempre.

De manera que, el 85% considera que siempre le parece que el bienestar social para la preparación de la jubilación se logra si se preparan para ello; en tanto que, 8% considera que, casi siempre es así; en contraste un 8% también considera que nunca se logra el bienestar social preparándose para la jubilación; y a pesar de que es un porcentaje menor no se debe perder de vista la actitud frente a la jubilación; ya que gesta, una predisposición en el trabajador adquirida por el aprendizaje que impulsa al individuo a comportarse a favor o en contra de un objeto casual definido, de una forma determinada en una situación, donde se establece un estado mental integrado por el componente cognitivo, afectivo y conductual.

Cuando la jubilación es asumida de manera positiva por el trabajador se puede decir que su actitud frente a esta es positiva, algunos la asumen como mayor tiempo libre, oportunidades para descansar dedicarse a actividades placenteras que antes eran imposibles de realizar, surgen nuevas metas; entre otras.

En contraste, se detalla la posición de algunos que la conciben en función de la disminución de las relaciones sociales, la pérdida del rol profesional que pueden ocasionar incertidumbre al no saber cómo emplear el tiempo libre y las consecuencias socios efectivos y psicológicos por abandonar el rol de trabajador y disminución del salario. Es indudable que el cese o desincorporación laboral causa desequilibrios emocionales que impactan en la salud psíquica del trabajador iniciándose con tres, ansiedad y en depresión. Por ello es tan importante establecer criterios gerenciales a ese talento humano que dio toda su vida al trabajo en la universidad.

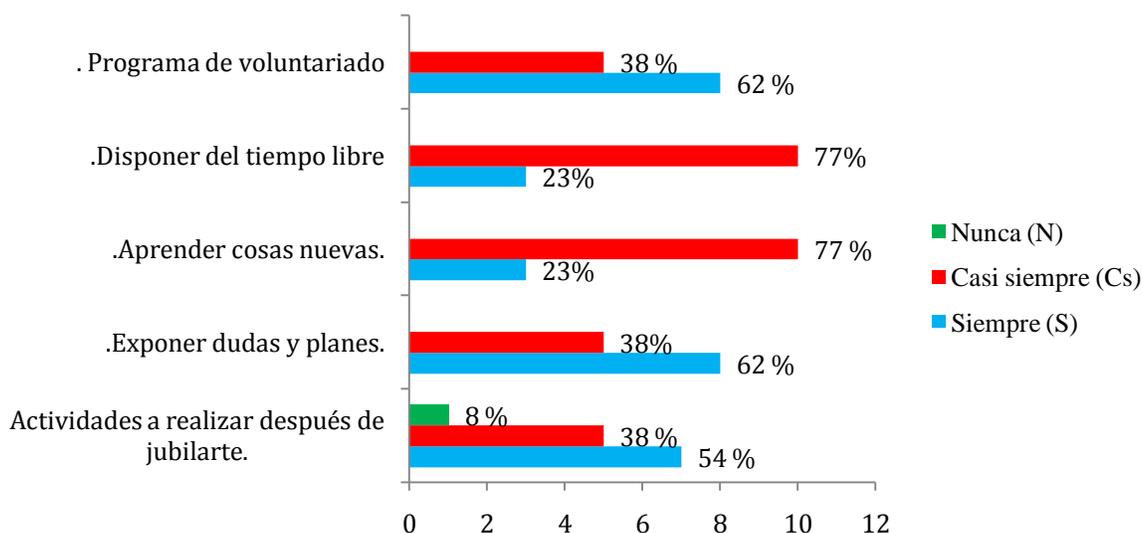
Particularmente, se considera que es necesario generar criterios gerenciales para la intervención en atención psicológica y de emprendimientos para el personal jubilado, que exista un acompañamiento institucional tutorado y poner un equipo de especialistas de la plantilla universitaria.

Tabla 9.

**Distribución de frecuencias de la variable Desincorporación por jubilación:
Dimensión Calidad de vida y desempeño de los trabajadores.**

Categoría / Indicador	Frecuencia absoluta			Total Fi	% Frecuencia Relativa			Total %Fi
	Siempre (S)	Casi siempre (Cs)	Nunca (N)		Siempre (S)	Casi siempre (Cs)	Nunca (N)	
Actividades a realizar después de jubilarte.	7	5	1	13	54	38	8	100
Exponer dudas y planes.	8	5	0	13	62	38	0	100
.Aprender cosas nuevas.	3	10	0	13	23	77	0	100
.Disponer del tiempo libre	3	10	0	13	23	77	0	100
. Programa de voluntariado	8	5	0	13	62	38	0	100

Fuente: Aranda (2022) Cálculos propios.



Análisis gráfico 4. Distribución porcentual de frecuencias de la variable Desincorporación por jubilación: Dimensión Calidad de vida y desempeño de los trabajadores. Esta dimensión se destaca cuando el 77 % de los trabajadores encuestados manifiesta que casi siempre en la actualidad piensa en cómo disponer del tiempo libre; en tanto que el 23 % sostiene que siempre.

De manera que, el 77% siempre busca aprender cosas nuevas para desarrollar al jubilarse, por lo que el 23 % asegura que siempre. Sin embargo el 62% considera que siempre va a exponer las dudas y planes a los familiares y amigos para jubilarse, lo que es ratificado por el 38% sostiene que casi siempre. Por tanto, en igual porcentaje sostienen que siempre y casi siempre respectivamente, están al tanto de algún programa de voluntariado para pre jubilados promovido por la Unellez.

Bajo esta realidad inevitable de la desincorporación por jubilación el 54% de los trabajadores ha pensado siempre en actividades a realizar después de jubilarse, mientras que el 38 % sostuvo que casi siempre y tan solo un 8% nunca lo ha pensado. A pesar de que es un porcentaje bajo, se infiere que el 8 % de los trabajadores no ha pensado en desincorporarse laboralmente; una vez cumplido el ciclo laboral establecido para ello; es decir que, no ha pensado en que actividades realizar una vez que deje de trabajar por su edad y perciba una pensión.

CAPÍTULO V

LA PROPUESTA

5. CRITERIOS GERENCIALES PARA LA DESINCORPORACIÓN POR JUBILACIÓN. CEARSE SAN CARLOS. “Una propuesta para gerenciar la jubilación laboral Universitaria de forma asistida”.

5.1. Preámbulo

En el contexto científico las gerencias de talento humano se esfuerzan por delinear políticas de desvinculación laboral mediante la jubilación; en el entendido que la jubilación sólo se cumple como un proceso administrativo normado, dejando a un lado los efectos que en las personas, la sociedad y la institución puede causar este cambio de estatus del trabajador .

De manera que, corresponde actuar antes y durante el momento de desvincularse laboralmente del trabajador; por lo general no se tiene en consideración que las personas pueden experimentar diversas reacciones impredecibles, debido a la condición social de cada individuo. Cabe destacar que, el trabajo y la condición humana para desarrollarlo dentro de un contexto empresarial e institucional representan un símbolo de inserción social para el ser humano, con el cual se puede obtener por un lado, los recursos monetarios para el sustento diario familiar y por el otro, el crecimiento profesional y personal.

Sobre todo en el ámbito universitario, el mismo ambiente laboral contagia para que los trabajadores satisfacción de las necesidades de autorrealización, la consecución de las metas personales y la socialización de los individuos en gran medida. Es por ello, que los trabajadores, por lo general crean un vínculo de identidad con la organización a la que le prestan sus servicios y más aún al entorno en el que se desenvuelven.

Por consiguiente, enmarcados en el hecho de que en los últimos años las políticas sociales y laborales públicas en Venezuela, han comenzado a imponerse obligaciones del patrono con sus empleados donde se establece que la relación obligatoria de la

institución con los trabajadores no termina al momento de llegar el final de su relación laboral; por lo que, es necesario preparar a los trabajadores que han de desvincularse de su puesto de trabajo mediante una desvinculación laboral asistida o (Assisted Termination of Employment).

5.2. Objetivos de la propuesta

5.2.1. General

Diseñar criterios gerenciales para la desincorporación por jubilación. CEARSE San Carlos. *“Una propuesta para gerenciar la jubilación laboral Universitaria de forma asistida”*. Año.2022-

5.2. 2. Objetivos Específicos:

1. Orientar a los trabajadores para su adaptación a la jubilación y preparación para enfrentar con éxito otras opciones de vida
2. Asesoría técnica para el desarrollo de emprendimientos y sus figuras jurídicas de cara a las políticas de economía actual.
3. Brindar capacitación laboral en el marco legal para administrar empresas familiares u oficios
4. Apoyar en la formulación de la propuesta individual del trabajador para el replanteamiento de la experiencia vital nueva en el uso del tiempo,

5.3. Concepción de la desvinculación laboral asistida

Se trata de un proceso de aplicación gerencial que puede ser desarrollado en las instituciones públicas; mediante acciones de asesoría, apoyo, orientación y capacitación dirigido a los trabajadores por egresar o ser transferida para la búsqueda de un nuevo empleo o actividad de calidad, nivel y condiciones similares a las de su anterior ocupación, en el mínimo tiempo posible.

De allí que, se impulsan acciones traducidas en criterios gerenciales para los trabajadores, consistente en prepararlos para la desvinculación laboral; una vez que cese su desempeño laboral. Es decir, se formulan y establecen criterios para que se dispongan mediante la jubilación laboral.

5.4. Análisis de los involucrados en la propuesta.

La propuesta de intervención se materializa mediante la proyección de acciones contentivas en un plan, que se ejecuta en el corto y mediano plazo para lograr en el mediano y largo plazo la situación deseada. Por lo que, implica identificar y esclarecer qué grupos e instituciones están directa o indirectamente involucrados en el plan de desarrollo específico que se propone como solución. Así mismo se toman en consideración para el análisis los intereses, potencial y limitaciones institucionales. De modo que, se estructura el análisis de los involucrados en la propuesta de la manera siguiente:

Tabla.10.

Análisis de los involucrados en la propuesta

Instituciones / coordinaciones	Intereses	Problemas Percibidos	Recursos y Mandatos
Dirección de Admisión, Registro, Seguimiento y Egreso Estudiantil de la UNELLEZ. DARSE	Apoyar criterios gerenciales de desincorporación por jubilación.	Ausencia de criterios gerenciales para la desincorporación por jubilación.	.Monitorear los recursos y el personal multidisciplinario para apoyar la propuesta
Coordinación de Enlace de Admisión, Registro, Seguimiento y Egreso estudiantil. CEARSE	Formular criterios gerenciales de desincorporación por jubilación.	CEARSE San Carlos. “Una propuesta para gerenciar la jubilación laboral Universitaria de forma asistida”.	.Disponer de recursos y personal multidisciplinario para apoyar la propuesta incorporando en el financiamiento de la propuesta
Asociación de Jubilados Unellez	Apoyar criterios gerenciales de desincorporación por jubilación.		Apoyar la propuesta incorporando jubilados.
Delegaciones Sindicales de los Trabajadores	Apoyar criterios gerenciales de desincorporación por jubilación		Apoyar la propuesta incorporando delegados.

Fuente: Aranda (2022) Análisis propio

Indudablemente que, los actores principales involucrados son los trabajadores de CEARSE, aquellos que están próximos a ser desincorporados e integrar el número de personas, que ya no disponen de la condición de ser empleados públicos activos; cuya condición o nuevo rol de jubilado se obtiene por su actividad económica anterior al cesar en el trabajo a causa de su edad o por condiciones de salud.

En algunos casos, las instituciones disponen de profesionales en el área de la psicología, que son de gran ayuda para que los empleados sean capaces de usar, de la manera más efectiva posible, todo su potencial personal y también las herramientas que la institución puede poner a su alcance.

Tabla 11.

Plan operativo de la propuesta criterios gerenciales para la desincorporación por jubilación. CEARSE San Carlos. “Una propuesta para gerenciar la jubilación laboral Universitaria de forma asistida”.

Objetivos	Áreas	Actividades	Responsables
Orientar a los trabajadores para su adaptación a la jubilación y preparación para enfrentar con éxito otras opciones de vida Asesoría técnica para el desarrollo de emprendimientos y sus figuras jurídicas de cara a las políticas de economía actual.	Adaptación a la jubilación	Contactos iniciales con los trabajadores. .Recomendaciones sobre cómo adaptarse a la jubilación .Aceptación de lo que se siente Conversatorio familiar. .Intervención en crisis	CEARSE Psicólogo Terapeuta Sociólogo Talento Humano
	Desarrollo de emprendimientos	.Asesoría empresarial: Negocios rentables para una persona jubilada. Consultoría profesional. .Adquirir una franquicia. Clases y tutorías. .Alquiler de casas o apartamentos. Cuidado de mascotas. .Tienda online. Delivery de comida. Redactor o corrector de estilo.	CEARSE Talento Humano Economista Contador Abogado
Brindar capacitación laboral en el marco legal para administrar empresas familiares u oficios	Capacitación laboral en el marco legal	Registro de empresas familiares, firma personal, C.A, S.A y SRL	CEARSE Talento Humano Abogado Registro mercantil
Apoyar en la formulación de la propuesta individual del trabajador para el replanteamiento de la experiencia vital nueva en el uso del tiempo.	Replanteamiento de la experiencia de vida	Participa en un programa de voluntarios. .Escribir una historia o poesías. .Unirse a Organizaciones sociales. .Pasar tiempo con la familia Estudios de mercado de un producto.	CEARSE Talento Humano Psicólogo Terapeuta Sociólogo

Fuente: Aranda (2022)

Tabla 12.

Costos estimados de la propuesta criterios gerenciales para la desincorporación por jubilación. CEARSE San Carlos. “Una propuesta para gerenciar la jubilación laboral Universitaria de forma asistida”.

Áreas	Actividades	Concepto	Costo (E)	Responsables
Adaptación a la jubilación	Contactos iniciales con los trabajadores.	Reuniones grupales e individuales	20\$	CEARSE Psicólogo Terapeuta Sociólogo Talento Humano
	.Recomendaciones sobre cómo adaptarse a la jubilación.	Conversatorio y mesas de trabajo	50\$	
	.Aceptación de lo que se siente	Mesas de trabajo	25\$	
	Conversatorio familiar.	Convivencia	80\$	
	.Intervención en crisis	Dramatización y juego de roles	150 \$	
Desarrollo de emprendimientos	.Asesoría empresarial: Negocios rentables para una persona jubilada.	Taller y mesas de trabajo	50\$	CEARSE Talento Humano Economista Contador Abogado
	Consultoría profesional.	Plan de mercadeo	125\$	
	.Adquirir una franquicia.	Taller, Clases y tutorías.		
	.Alquiler de casas o apartamentos.	Taller, Clases y tutorías.		
	Cuidado de mascotas.	Taller, Clases y tutorías.		
	.Tienda online.	Taller, Clases y tutorías.		
	Delivery de comida.	Taller Clases y tutorías.		
Capacitación laboral en el marco legal	Redactor o corrector de estilo.	Taller, Clases y tutorías.		125\$
	Registro de empresas familiares, firma personal, C.A, S.A y SRL	Taller, Clases y tutorías		
Replanteamiento de la experiencia de vida	.Participa en programa de voluntarios. Escribir historias o poesías. .Unirte a Organizaciones sociales. .Pasar tiempo con la familia Estudios de mercado de un producto.	Taller, Clases y tutorías	125\$	CEARSE Talento Humano Psicólogo Terapeuta Sociólogo
Total.....			750 \$	

Fuente: Aranda (2022)

Es de destacar que, no se incluyen los pagos por expertos facilitadores ya que la universidad dispone de personal, que perfectamente puede iniciarse como parte del equipo multidisciplinario para iniciar la propuesta según el siguiente cronograma de ejecución:

Tabla 13.

Cronograma de ejecución de la propuesta

Actividades	Concepto	MESES					
		1	2	3	4	5	6
Contactos iniciales con los trabajadores. .Recomendaciones sobre cómo adaptarse a la jubilación. .Aceptación de lo que se siente	Reuniones grupales e individuales y Conversatorio mesas de trabajo Mesas de trabajo	■					
Conversatorio familiar. .Intervención en crisis	Convivencia Dramatización y juego de roles	■					
.Asesoría empresarial: Negocios rentables para una persona jubilada. Consultoría profesional. .Adquirir una franquicia.	Taller y mesas de trabajo Plan de mercadeo Taller, Clases y tutorías.	■		■			
.Alquiler de casas o apartamentos. Cuidado de mascotas. .Tienda online.	Taller, Clases y tutorías. Taller, Clases y tutorías. Taller, Clases y tutorías.	■		■			
Delivery de comida. Redactor o corrector de estilo.	Taller Clases y tutorías. Taller, Clases y tutorías.	■		■			
Registro de empresas familiares, firma personal, C.A, S.A y SRL .Participa en programa de voluntarios. Escribir historias o poesías. .Unirte a Organizaciones sociales. .Pasar tiempo con la familia Estudios de mercado de un producto.	Taller, Clases y tutorías Taller, Clases y tutorías			■			

Fuente: Aranda (2022)

5.5. Conclusiones y recomendaciones

5.5.1. Conclusiones

Esta investigación, identifica los riesgos laborales para los trabajadores de la coordinación CEARSE - San Carlos; derivados de las condiciones físicas y ambientales presentes en el mismo, dado que siempre se aplican procedimientos administrativos y prácticos para la evaluación de peligros, riesgos y medidas de control, para identificar y eliminar o controlar el peligro o riesgo de los factores ambientales peligrosos a la salud.

De esta manera, en la coordinación casi siempre se detecta exposición profesional a sustancias nocivas en suspensión en el aire; lo que ha obligado a realizar casi siempre y de manera continúa actividades médicas de vigilancia de la salud de los trabajadores. Valga destacar que es de vital importancia la identificación de los riesgos y en la misma medida se delinear las fortalezas y oportunidades para enfrentarlos.

Ahora bien, el determinar los efectos que las condiciones ambientales han generado en el desempeño de los trabajadores y en la productividad general de la coordinación CEARSE - San Carlos, se evidencia en el hecho de que siempre la orientación para jubilar al personal es de suma necesidad practicarla; por cuanto la coordinación ofrece esta orientación para jubilación; lo que ocasionado que los trabajadores conozcan y delinear sus planes de jubilación de pre-pensionados de la Universidad.

En consecuencia, siempre los trabajadores poseen claridad del rol que van a asumir al jubilarse; ya que consideran que aún pueden hacer lo que mejor hacen todos los días de manera eficaz y eficiente en el trabajo y siempre están en la búsqueda de involucrarse en proyectos nuevos en el trabajo para el crecimiento profesional.

Como resultante, al identificar la exposición profesional a sustancias nocivas en suspensión en el aire; se pueden establecer criterios gerenciales vinculados con el desempeño y productividad de los trabajadores: en vista de que tienen como fundamento las actitudes del trabajador convertido en disciplina, cooperación,

iniciativa, responsabilidad, habilidad de seguridad, discreción, promoción personal, interés y creatividad.

Es por ello, que en la formulación de criterios gerenciales de desincorporación por jubilación estos, contribuyen a mejorar la calidad de vida y el desempeño de los trabajadores; así como el incremento de la productividad en la gestión de la Coordinación CEARSE - San Carlos; y ante la inminente desincorporación por jubilación los trabajadores siempre mantienen múltiples expectativas frente al retiro laboral; sobre todo ante una situación de salud casi siempre lo mejor es optar por la jubilación.

No existen dudas en que, siempre el bienestar social para la preparación de la jubilación se logra si los trabajadores se preparan para ello; pero siempre la pérdida del rol profesional ocasiona incertidumbre al no saber cómo emplear el tiempo libre y las consecuencias socios efectivos y psicológicos por el cese del rol de trabajador y disminución del salario.

Por consiguiente, evaluar la idoneidad de los criterios gerenciales vigentes para la desincorporación por jubilación del personal que labora en la coordinación CEARSE - San Carlos; en atención a la calidad de vida y desempeño de los trabajadores, estos casi siempre piensan en cómo disponer del tiempo libre; y siempre están en la búsqueda de aprender cosas nuevas para desarrollar al jubilarse.

No obstante, siempre van a exponer las dudas y planes a los familiares y amigos para jubilarse, por lo que siempre están al tanto de algún programa de voluntariado para prejubilados promovido por la Unellez; a la vez que piensan siempre en actividades a realizar después de jubilarse, una vez que dejen de trabajar por su edad y perciba una pensión. Emerge aquí el tema de la felicidad del personal, la cual se puede impulsar a través de actividades diarias que se pueden reforzar estando dentro de ellas el respaldo a la salud en donde se tienen en ocasiones programas de chequeo anual y/ o periódico, fomento de actividades deportivas y culturales, horarios flexibles y disfrute íntegro de periodos vacacionales ya que alienta la eficacia, eficiencia y productividad.

5.5.2. Recomendaciones

A la UNELLEZ: VIPI:

1. Promover la ejecución de la propuesta dentro de las diferentes coordinaciones integrando el personal que está próximo a jubilarse
2. Plantear el proyecto de sustitución general de techo en el VIPI
3. Realizar seguimiento y evaluación de la propuesta incorporando estudiantes de servicio comunitario.

A otros investigadores:

4. Plantear como tema de investigación el estudio de la felicidad del trabajador jubilado y del que está por jubilarse.
5. Plantear el tema investigación: el emprendimiento como nuevos roles ante la jubilación de trabajadores Universitarios.

REFERENCIAS CONSULTADAS

- Arias, F. 2006. El proyecto de investigación, Introducción a la Metodología Científica. 5ta. Edición. Editorial Episteme. Caracas, –Venezuela. Pp. 106
- Arias, F. 2012. El Proyecto de Investigación. Sexta edición. Editorial Episteme. Caracas, Venezuela. Pp. 41, 24, 31, 67, 69, 72.
- Agostini, A. 2007. Gestionándolo todo mediante la gerencia de riesgos transformativa (GRT). Editorial .Arlington. United States. Pp. 5
- Balbi.2019. Estudio descriptivo de la calidad de vida de los trabajadores jubilados de la Universidad Católica Andrés Bello. Caracas. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Escuela de Ciencias Sociales. Relaciones Industriales http://w2.ucab.edu.ve/tl_files/escuela_ciencias_sociales/Trabajo%20Gra do/Tesis%20estudio%20descriptivo. UCAB-Andrea%20Balbi.pdf.
- Betancourt, O. 2008. La salud y el trabajo: reflexiones teórico-metodológicas, monitoreo epidemiológico, atención primaria en salud. Centro de Estudios y Asesoría en Salud (CEAS) - Organización Panamericana de la Salud (OPS). Quito, Ecuador. Pp. 315.
- Bertín, H.2022. La Previsión Social en Argentina: pasado, presente y futuro. 1a ed. - Rosario: Juris, Libro digital, PDF. Archivo Digital: online en el link: http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/134838/Documento_completo.pdf?sequence=1
- Bueno, B y. Buz, J. (2006), Informes Portal Mayores, N°65 Lecciones de Gerontología IX: Jubilación y Tiempo Libre en la Vejez. Madrid: Portal Mayores.
- Burbano, M. 2013. Modelo de gestión financiera del Fondo complementario provisional de jubilación de Petroindustrial de la Universidad de la Fuerza Armada Ecuador. 150 pág.
- COVENIN Comisión Venezolana de Normas Industriales (4001:2000) Comité de Higiene y seguridad en el trabajo... Caracas – Venezuela.Pp.3, 8
- Chávez, N. 2007. Introducción a la Investigación Educativa. Maracaibo, Venezuela. Pp.162.
- Chiavenato, I. 2001. Administración: Teoría, proceso y práctica. Editorial Mc. Graw Hill. Bogotá, Colombia. Pp.208

- Chiavenato, I. 2007. Gestión del capital humano. Ediciones Mac. Graw Hill. Bogotá, Colombia. Pp. 358
- Chiavenato I. 2002. Gestión del Talento Humano. Editorial Mc. Graw-Hill. Bogotá, Colombia. Pp. 3,5, 109.
- Domínguez, M; Rodríguez, A., & Bacigalupe, A. 2019. Desigualdades sociales en salud en población mayor: una aportación desde la salud pública al debate sobre el retraso de la edad de jubilación en España. Gaceta Sanitaria, 33, 82-84.
- Estrada .2006.Herbert A. Simon y la economía organizacional. Disponible en: <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:gXivHkXGFy4J:https://www.redalyc.org/pdf/996/99616177006.pdf+&cd=2&hl>
- Estudio descriptivo de la calidad de vida de los trabajadores jubilados de la Universidad Católica Andrés Bello
- Guevara, M. 2010 La jubilación en Venezuela .Un enfoque teórico. Universidad Simón Bolívar. Revista Anales de la Universidad Metropolitana Pp. 28, 212, 215.
- Hernández S.; Fernández, C y Baptista, L .2010. Metodología de La Investigación. México, McGraw Hill. p.39, 306,
- Hurtado de Barrera, J. 2010. Metodología de la Investigación Holística. Guía para la comprensión holística de la ciencia. Quirón Ediciones S.A. Cooperativa Editorial Magisterio (Bogotá, Colombia) Cica-Sypal (Caracas, Venezuela). Pp. 140, 153.
- Márquez, O .2012 .El proceso de investigación en las ciencias sociales. Ediciones de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora. UNELLEZ. Colección Docencia Universitaria. p.97; 156
- Oficina de Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA). 2002 .Asbesto. Riesgos y enfermedades pulmonares y cáncer. Revista informativa Departamento del trabajo de EUA. Administración de seguridad y salud ocupacional.Pp.1.
- Palella, S. y Martins, F. 2010. Metodología de la Investigación Cuantitativa Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador FEDUPEL. Venezuela Pp. 39, 48,87
- Ramírez, T. 1997. Cómo hacer un proyecto de investigación. Editorial PANAPO. Caracas, Venezuela. Pp. 48.

- Rubio, B; Martínez, S; Reyes, J; Ibarra, D y Velásquez. B (2019). En su investigación titulada Planeación para la Jubilación. Revista CONVICCIONES, 6(11), 76-84. 420-Texto del artículo-881-1-10-20191007
- Torres .2009. Análisis comparativo de la calidad de vida de los jubilados de 5 empresas del área metropolitana de Caracas. UCAB. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Disponible en el Link: <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR7078>.
- Sabino, C. 2012- El proceso de la Investigación. Una introducción teórico – Práctica. Nueva edición actualizada. Editorial PANAPO. Caracas, Venezuela. Pp.89.
- Sánchez. 2014. El derecho a la jubilación ante la propuesta de un régimen general uniforme en el nuevo sistema de Seguridad Social Venezolano. Universidad de Carabobo. Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Escuela de Ciencias Económicas y Sociales. Disponible en el Link: <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/5848/ysanchez.pdf?sequence=1>
- UNELLEZ. (2017)Manual de la Dirección de Admisión, Registro, Egreso y Seguimiento Estudiantil (DARSE),
- Velázquez, M 1999. La Jubilación Activa. Madrid. Revista Escuela Abierta, N° 3.p.165,
- Venezuela. 2000. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5.453 (Extraordinaria). Caracas, marzo 24; p.20.
- Venezuela. 2015-2016. II. Proyecto de Convención Colectiva. Única para trabajadoras y trabajadores Universitarios. p. 15.
- Venezuela. 1999-2000.V Acta convenio Laboral del Personal Administrativo, Profesional, Técnico y de Servicios de la Unellez. AEUNELLEZ. p. 22.
- Venezuela. 2005. Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 38.236. Caracas, junio 26. [Documento en línea]. En http://www.inpsasel.gob.ve/moo_doc/lopcymat.pdf. [Consulta: Abril, 15, año 2016.]. Pp.63.

ANEXO A: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Universidad Nacional Experimental
de los Llanos Occidentales
"EZEQUIEL ZAMORA"



Vicerrectorado de Infraestructura y Procesos Industriales Coordinación de Estudios Avanzados Maestría en Administración, Mención: Gerencia General

La Universidad que siembra

TÍTULO: CRITERIOS GERENCIALES PARA LA DESINCORPORACIÓN POR JUBILACIÓN DEL PERSONAL DE LA COORDINACIÓN CEARSE SAN CARLOS, CON BASE EN RIESGOS LABORALES.

Autora:

Instrucciones: Lea detenidamente cada una de las preguntas y seleccione con una X aquella alternativa de respuesta que a su criterio represente su opinión

N°	Variable	Pregunta	Respuestas		
			Siempre (S)	Casi Siempre (Cs)	Nunca (N)
CONDICIONES FÍSICAS Y AMBIENTALES EN EL TRABAJO					
1	RIESGOS LABORAL	¿En la coordinación se detecta Exposición profesional a sustancias nocivas en suspensión en el aire?			
2		¿Continuamente la gerencia desarrolla actividades médicas de Vigilancia de la salud de los trabajadores?			
3		¿Se aplican procedimientos administrativos y prácticos para la evaluación de peligros, riesgos y medidas de control, para identificar y eliminar o controlar el peligro o riesgo de los factores ambientales peligrosos a tu salud?			
DESEMPEÑO Y PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES					
4	CRITERIOS GERENCIALES	¿La coordinación ofrece orientación para jubilación?			
5		¿Conoces los planes de jubilación de pre-pensionados de la Universidad?			
6		¿Te consideras con claridad del rol al jubilarse?			
7		¿Considero que aun puedo hacer lo que mejor hago todos los días de manera eficaz y eficiente en mi trabajo?			

8		¿Busco siempre estar implicado en proyectos nuevos en mi trabajo para mi crecimiento profesional?			
EFFECTOS DE LAS CONDICIONES AMBIENTALES					
9	DESINCORPORACIÓN POR JUBILACIÓN	¿Ante una situación de salud lo mejor es optar por la jubilación?			
10		¿En la actualidad ya cercano a la edad mantengo múltiples expectativas frente al retiro laboral?			
11		¿Me parece que el bienestar social para la preparación de la jubilación se logra si me preparo para ello?			
CALIDAD DE VIDA Y DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES.					
12		¿Has pensado en actividades a realizar después de jubilarte?			
13		¿Vas a exponer dudas y planes a tus familiares y amigos para jubilarte?			
14		¿Busco aprender cosas nuevas para desarrollar al jubilarme?			
15		¿Ahora piensas como disponer del tiempo libre?			
16		¿Estar al tanto de algún Programa de voluntariado para prejubilados promovido por la Unellez?			

Criterios de valoración de los datos o respuestas.

Casi siempre (Cs)	2
Siempre (S)	1
Nunca (N)	0

ANEXO B: VALIDACIÓN JUICIO DE EXPERTOS

Cuadro de Validación para el Cuestionario que será desarrollado en el proyecto de Investigación: CRITERIOS GERENCIALES PARA LA DESINCORPORACIÓN POR JUBILACIÓN DEL PERSONAL DE LA COORDINACIÓN CEARSE SAN CARLOS, CON BASE EN RIESGOS LABORALES. **Datos del Experto:** Nombre y Apellido: CARMELINA LANZA C.I. N°. 12.554.348 Profesión u Oficio: PhD. AMBIENTE Y DESARROLLO Fecha de la Validación: 28/05/2022

	Pertinencia		Coherencia		Claridad		Recomendación		
	Si	No	Si	No	Si	No	Aceptar	Modificar	Eliminar
1	X		X		X		X		
2	X		X		X		X		
3	X		X		X		X		
4	X		X		X		X		
5	X		X		X		X		
6	X		X		X		X		
7	X		X		X		X		
8	X		X		X		X		
9	X		X		X		X		
10	X		X		X		X		
11	X		X		X		X		
12	X		X		X		X		
13	X		X		X		X		
14	X		X		X		X		
15	X		X		X		X		
16	X		X		X		X		

Observaciones:

Firma

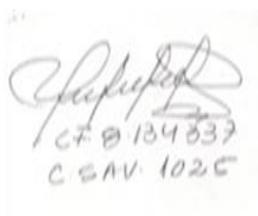


Experto Evaluador

Cuadro de Validación para el Cuestionario que será desarrollado en el proyecto de Investigación: CRITERIOS GERENCIALES PARA LA DESINCORPORACIÓN POR JUBILACIÓN DEL PERSONAL DE LA COORDINACIÓN CEARSE SAN CARLOS, CON BASE EN RIESGOS LABORALES.. **Datos del Experto:** Nombre y Apellido: Magaly Ramona Núñez Brizuela C.I. N°. 8134337 Profesión u Oficio: Sociólogo, Msc en Gerencia Empresarial. Investigadora y proyectista Social; Metodólogo. Fecha de la Validación: 28/ 05 /2022

N°	Pertinencia		Coherencia		Claridad		Recomendación		
	Si	No	Si	No	Si	No	Aceptar	Modificar	Eliminar
1	✓		✓		✓		✓		
2	✓		✓		✓		✓		
3	✓		✓		✓		✓		
4	✓		✓		✓		✓		
5	✓		✓		✓		✓		
6	✓		✓		✓		✓		
7	✓		✓		✓		✓		
8	✓		✓		✓		✓		
9	✓		✓		✓		✓		
10	✓		✓		✓		✓		
11	✓		✓		✓		✓		
12	✓		✓		✓		✓		
13	✓		✓		✓		✓		
14	✓		✓		✓		✓		
15	✓		✓		✓		✓		
16	✓		✓		✓		✓		

Observaciones: Reúne los razonamientos metodológicos para ser aplicado; dado el carácter dimensionado de las variables; lo que facilita iniciar la aplicación.



Handwritten signature of Magaly Ramona Núñez Brizuela, with identification numbers C.I. 8134337 and C.SAV. 1025.

Firma

Cuadro de Validación para el Cuestionario que será desarrollado en el proyecto de Investigación: CRITERIOS GERENCIALES PARA LA DESINCORPORACIÓN POR JUBILACIÓN DEL PERSONAL DE LA COORDINACIÓN CEARSE SAN CARLOS, CON BASE EN RIESGOS LABORALES.

Datos del Experto: Nombre y Apellido: Britt M. Toledo M C.I. N°. 14.613.644 Profesión u Oficio: Msc En Ciencias de la Educación Mención Docencia Universitaria Fecha de la Validación: 28/05/2022

	Pertinencia		Coherencia		Claridad		Recomendación		
	Si	No	Si	No	Si	No	Aceptar	Modificar	Eliminar
1	X		X		X		X		
2	X		X		X		X		
3	X		X		X		X		
4	X		X		X		X		
5	X		X		X		X		
6	X		X		X		X		
7	X		X		X		X		
8	X		X		X		X		
9	X		X		X		X		
10	X		X		X		X		
11	X		X		X		X		
12	X		X		X		X		
13	X		X		X		X		
14	X		X		X		X		
15	X		X		X		X		
16	X		X		X		X		

Observaciones:

Firma

