

**Universidad Nacional Experimental
De los Llanos Occidentales**

“Ezequiel Zamora”



La Universidad que siembra

**VICERRECTORADO
DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO REGIONAL
ESTADO APURE**

**COORDINACIÓN
ÁREA DE POSTGRADO**

**ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA
GESTIÓN JURÍDICO-ADMINISTRATIVO DE LA DIRECCIÓN EJECUTIVA
DE LA MAGISTRATURA DEL ESTADO APURE**

Autor: Ingeniero Oswaldo Rubio

Tutor: Dr. Juan Marcos Salazar

SAN FERNANDO, NOVIEMBRE 2017



REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LA EDUCACIÓN
UNIVERSITARIA CIENCIA Y TECNOLOGIA
UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS
OCCIDENTALES "EZEQUIEL ZAMORA"
UNELLEZ – APURE

COORDINACION DE POSTGRADO
MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN
MENCIÓN: GERENCIA GENERAL

**ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA
GESTIÓN JURÍDICO-ADMINISTRATIVO DE LA DIRECCIÓN EJECUTIVA
DE LA MAGISTRATURA DEL ESTADO APURE**

Trabajo especial de grado presentado como requisito parcial para optar el
título de Magister Scientiarum en administración mención gerencia general

Autor(a): Ingeniero Oswaldo Rubio

Tutor: Dr. Juan Marco Salazar

San Fernando de Apure, Noviembre de 2017.

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi carácter de Tutor Especial de Grado Titulado: **ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN JURÍDICO-ADMINISTRATIVO DE LA DIRECCIÓN EJECUTIVA DE LA MAGISTRATURA (DEM) DEL ESTADO APURE**. Presentado por el: **Ingeniero Oswaldo Enrique Rubio Montilla**, aspirante al grado de Magister Scientiarum en administración mención gerencia general, considero que el mencionado trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación y evaluación por parte del Jurado Experimentador que se designe.

Atentamente,

Dr. Juan Marco Salazar

CI: V-15.248.218





Universidad Nacional Experimental de los
Llanos Occidentales Ezequiel Zamora
Coordinación de Postgrado


Vicerrectorado de planificación
y Desarrollo Regional

ACTA DE PRESENTACIÓN Y DEFENSA DE TRABAJO DE GRADO

Hoy, 09 de noviembre del año 2017, siendo las 4:30 pm, en el Aula "1" del Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Regional de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales "Ezequiel Zamora" UNELLEZ – Apure, se dio inicio al acto de Presentación y Defensa del Trabajo de Grado titulado: "ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA GESTION JURIDICO-ADMINISTRATIVA DE LA DIRECCION EJECUTIVA DE LA MAGISTRATURA DEL ESTADO APURE", Bajo la responsabilidad del participante: OSWALDO RUBIO, Titular de la Cédula de Identidad N° 12.203.234, perteneciente a la Cohorte XVII, realizado bajo la tutoría del (la) profesor (a) DR. JUAN MARCO SALAZAR. Para la obtención del título de **Magister en Administración Mención Gerencia General**, el Acto se realizó en presencia del público asistente que atendió a la invitación formulada a tal efecto y de los miembros designados según **Resolución Comisión Técnica de Postgrado de la UNELLEZ, Acta N° 182, Ordinaria, de fecha 30/10/2017, Punto N° 50**, respectivamente, todo de acuerdo con las Normas Vigentes aprobadas por la Institución. El Jurado decidió por unanimidad **APROBAR** el trabajo de grado presentado y de conformidad firman la presente Acta en la ciudad de San Fernando de Apure, a los 09 días del mes de noviembre del año Dos Mil Diecisiete (2017).


DR. JUAN MARCO SALAZAR
C.I. N° V- 15.248.218
Tutor


MSC. MARCO FLORES
C.I. N° V- 9.593.092
Jurado Principal.


DRA. HANNIZ CARDOZO
C.I. 9.877.001
Jurado Principal.

AGRADECIMIENTO

Primeramente tengo que darte gracias a ti papa dios, por brindarme la vida el entendimiento y la sabiduría, por acompañarme en cada minuto de mí transcurrir por este mundo pasajero y estar en cada uno de los buenos y malos momentos que me ha tocado superar, a ti papa dios agradecimiento eterno.

A mi madre Luisa de Rubio y a mi padre Teobaldo Rubio, por apoyarme y guiarme en cada uno de mis proyectos y por hacerme un hombre de bien para llegar a ser un profesional exitoso, a ustedes amados padres mil millones de gracias.

A mi esposa Johanita y a mi bebe Alejandro Enrique, por estar conmigo, por apoyarme en cada una de las metas que me he propuesto, gracias por ser paciente en los momentos en que no estuve con ustedes debido a las actividades académicas. Gracias, gracias y gracias.

A mi hermana, y hermanos les agradezco infinitamente por brindarme su apoyo incondicional y estar allí conmigo en todo momento.

A mis compañeros de clases, gracias por que día a día estuvieron allí durante nuestro tiempo de estudios, y en cada uno de los momentos de dificultad, a ustedes gracias.

A mi tutor el Dr. Juan Marco Salazar, por su orientación y paciencia para hoy ver culminado este trabajo especial de grado, muchísimas gracias.

Agradecimiento infinito a todos los antes mencionados y a los que de alguna manera formaron parte de este logro que hoy ya se ve culminado, a ustedes Gracias.

Ingeniero Oswaldo Rubio

DEDICATORIA

Mi trabajo de investigación lo dedico primeramente a mi dios todopoderoso, por darme la vida, salud y guiarme en cada minuto de mi vida para llegar a culminar una meta más en mi carrera profesional.

Este logro lo dedico a mi esposita bella Johanita y mi bebecito Alejandro Enrique, por apoyarme y guiarme en cada uno de mis proyectos.

A mi madre Luisa y mi padre Teobaldo, por estar conmigo y ser mi pilar para seguir adelante en los momentos en que decaigo.

A mis hermanos y hermanas que siempre me han brindado su apoyo incondicional.

A mis compañeros de clases, que día a día estuvieron allí, y que hoy vemos el fruto de los esfuerzos durante el tiempo de estudio.

A mis profesores, por brindarnos y compartir sus conocimientos, para que seamos unos profesionales exitosos.

A todos ustedes, les dedico este trabajo de grado, quienes de una u otra forma, formaron parte en cada uno de los momentos de estudios, quienes me apoyaron, y sirvieron de fortaleza en mucho de los momentos difíciles y de sacrificio, momentos que me hacen valorarlos más.

Ingeniero Oswaldo Rubio

INDICE GENERAL

	Páginas
DEDICATORIA.....	VI
LISTA DE TABLAS Y FIGURAS	X
LISTA DE FIGURAS.....	XI
RESUMEN	XII
ABSTRACT	XIII
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I. EL PROBLEMA	
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	5
1.2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	9
1.2.1. OBJETIVO GENERAL.....	9
1.2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	9
1.3. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DE LA INVESTIGACIÓN	9
1.4. ALCANCE.....	11
CAPITULO II. MARCO TEORICO	
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	12
2.1.1. INTERNACIONALES	13
2.1.2. NACIONALES	16
2.2. TEORÍAS QUE SUSTENTAN LA INVESTIGACIÓN	18
2.2.1. TEORÍA DE DESARROLLO Y COMUNICACIÓN. SINGER (2013).....	18
2.2.2. TEORÍA SOBRE EL CAPITAL SOCIAL BOURDIEU 1980, CITADO POR CARREÑO (2016)	19
2.2.3. TEORÍA DEL PROCESO DE LA ADMINISTRACIÓN Y LO JURÍDICO (FAYOL, 1915)	21

2.3. BASES LEGALES.....	23
2.3.1. POLÍTICA GENERAL	25
2.3.2. SEGURIDAD SOCIAL Y SALUD	25
2.4. BASES TEÓRICAS CONCEPTUALES.....	26
2.4.1. LA GESTIÓN PÚBLICA	26
2.4.2. DEFINICIÓN DE ANÁLISIS DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA.....	27
2.4.3. IMPORTANCIA DEL ANÁLISIS DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA.....	29
2.4.4. CARACTERÍSTICAS DEL ANÁLISIS DE GESTIÓN JURÍDICO- ADMINISTRATIVA	31
2.4.5. ETAPAS DEL ANÁLISIS DE GESTIÓN JURÍDICO- ADMINISTRATIVA.....	32
2.5. SISTEMA DE VARIABLES.....	35

CAPITULO III. MARCO METODOLOGICO

3.1. TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	37
3.2. MODALIDAD DE INVESTIGACIÓN	37
3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	38
3.4. TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	38
3.5. VALIDEZ.....	38
3.6. CONFIABILIDAD	39
3.7. TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS	39
3.8. TÉCNICA DE ANÁLISIS DE LOS DATOS.....	39

CAPITULO IV. PRESENTACION Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	42
---------------------------------------	----

CAPITULO V LA PROPUESTA

5.1. LA PROPUESTA	52
5.1.1. PRESENTACIÓN DE LA PROPUESTA	52
5.2. OBJETIVO DE LA PROPUESTA	53
5.2.1. OBJETIVO GENERAL	53
5.2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	53
5.3. DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA	54
5.4. JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA	54
5.5. COMPONENTES DE LA PROPUESTA	55
CONCLUSIONES	60
RECOMENDACIONES	61
BIBLIOGRAFIA	62

LISTA DE TABLAS Y FIGURAS

Tablas N°	Páginas
Tabla 1. Sistema de Variables.....	35
Tabla 2 Ítem N° 1. FUNDAMENTACION GERENCIAL	42
Tabla 3 Ítem 2. FORMACION JURIDICO – ADMINISTRATIVO	43
Tabla 4 Ítem 3. APOYO PRESUPUESTARIO	44
Tabla 5 Ítem 4. FORTALECIMIENTO JURÍDICO.....	45
Tabla 6 Ítem 5. GESTIÓN ADMINISTRATIVA.....	46
Tabla 7 Ítem 6. GESTION INSTITUCIONAL	47
Tabla 8 Ítem 7. FUNCIONES DE LA D.E.M.	48
Tabla 9 Ítem 8. CARTERA PRESUPUESTARIA Y GESTION FINANCIERA	50

LISTA DE FIGURAS

Figuras N°	Páginas
Figura 1: Grafico de resultados de la Fundamentación Gerencial. Construido a partir de la tabla 2.....	42
Figura 2: Grafico referente a la formación Jurídico-Administrativo. Construido a partir de la Tabla 3.	43
Figura 3: Grafico de Apoyo Presupuestario. Construido a partir de la tabla 4.	44
Figura 4: Grafico de Fortalecimiento jurídico. Construido a partir del tabla 5.	45
Figura 5: Grafico de la Gestión Administrativa. Construido a partir de la Tabla 6.	46
Figura 6: Grafico de Gestión Institucional. Construido a partir de la tabla 7.	48
Figura 7: Grafico de Gerentes Administrativos de la DEM-Apure. Construido a partir de la tabla 8.	49
Figura 8: Gráfico de administrativamente de que cartera presupuestaria depende la gestión financiera de la DEM. Construido a partir de la tabla 9.	50



REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
 MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LA EDUCACIÓN
 UNIVERSITARIA CIENCIA Y TECNOLOGIA
 UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS
 OCCIDENTALES “EZEQUIEL ZAMORA”
 UNELLEZ – APURE

COORDINACION DE POSTGRADO
 MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN
 MENCIÓN: GERENCIA GENERAL

ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA
 GESTIÓN JURÍDICO-ADMINISTRATIVO DE LA DIRECCIÓN EJECUTIVA DE LA
 MAGISTRATURA DEL ESTADO APURE

Autor: Oswaldo Rubio
 Tutor: Dr. Marco Salazar
 Año: 2017

RESUMEN

Las organizaciones necesitan un proceso integrador, que les permita tener un control para el desarrollo eficaz de las mismas. Debido a este imperativo, surge la concepción de la realización del análisis de gestión administrativa como mecanismo efectivo, no sólo para diagnosticar, sino para perfeccionar u orientar nuevas políticas capaces de sensibilizar tanto a la alta gerencia como también a los niveles medios y bajos de las organizaciones, coadyuvando de ésta manera a una mayor motivación laboral que admita posicionar a las organizaciones de una manera eficiente. En síntesis, la gestión administrativa es un proceso que consiste básicamente en organizar, coordinar y controlar además de que es considerada un arte en el mundo de las finanzas. El estudio de esta investigación se circunscribe a un diseño de campo y de nivel analítico, cuyo objetivo fue Analizar la Gestión administrativa en base a estrategias para el fortalecimiento de la dirección ejecutiva de la magistratura del estado Apure, para la Calidad de dicha gestión. En conclusión, se detectaron desviaciones, como funciones mal concebidas o inapropiadas y se hicieron las recomendaciones pertinentes, que optimicen y logren progresos dentro de la organización , de tal manera que proyecte una mejor imagen y represente un ente eficiente y eficaz en el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades que conciernen a la alta gerencia. Además, **la gestión administrativa es vista como el proceso de diseñar y mantener un ambiente laboral**, el cual está formado por grupos de individuos que trabajan precisamente en grupo para poder llegar a cumplir los objetivos planteados.

Descriptores: estrategias gerenciales, Gestión, jurídico-Administrativa, D.E.M



REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
 MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LA EDUCACIÓN
 UNIVERSITARIA CIENCIA Y TECNOLOGIA
 UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL DE LOS LLANOS
 OCCIDENTALES "EZEQUIEL ZAMORA"
 UNELLEZ – APURE

COORDINACION DE POSTGRADO
 MAESTRIA EN ADMINISTRACIÓN
 MENCIÓN: GERENCIA GENERAL

**MANAGEMENT STRATEGIES FOR THE STRENGTHENING OF THE
 MANAGEMENT ADMINISTRATIVE EXECUTIVE OF THE JUDICIARY OF
 THE STATE ADDRESS APURE**

Author: Oswaldo Rubio
Tutor: Dr. Marco Salazar
Year: 2017

ABSTRACT

Organizations need an integrating process, which allows them to have control over their effective development. Due to this imperative, the conception of carrying out the analysis of administrative management as an effective mechanism arises, not only to diagnose, but to perfect or guide new policies capable of sensitizing both senior management and the middle and lower levels of management. organizations, helping in this way to a greater labor motivation that admits positioning the organizations in an efficient way. In short, administrative management is a process that consists basically of organizing, coordinating and controlling, besides being considered an art in the world of finance. The study of this research is limited to a field design and analytical level, whose objective was to analyze administrative management based on strategies for strengthening the executive management of the state magistrate Apure, for the quality of said management. In conclusion, deviations were detected, such as poorly conceived or inappropriate functions, and the pertinent recommendations were made, which optimize and achieve progress within the organization, in such a way that it projects a better image and represents an efficient and effective entity in the fulfillment of its obligations. functions and responsibilities that concern senior management. In addition, **administrative management is seen as the process of designing and maintaining a work environment**, which is formed by groups of individuals who work precisely in a group in order to achieve the objectives set.

Descriptors: management strategies, Management, Legal-Administrative, D.E.M.

SAN FERNANDO 03 DE NOVIEMBRE DEL 2017

CIUDADANO.

PROF. MARCOS FLORES

Coordinador de Maestría en Administración Mención Gerencia General.

Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Regional

Coordinación de Postgrado Unellez Apure

Su Despacho.

Reciba un cordial saludo, me dirijo a usted muy respetuoso para hacerle formal entrega de un (01) ejemplar y Dos (02) Cd del Proyecto de Grado Titulado: **“ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN JURÍDICO-ADMINISTRATIVO DE LA DIRECCIÓN EJECUTIVA DE LA MAGISTRATURA DEL ESTADO APURE”**. Con la finalidad de que me asignen jurado.

Sin más que hacer referencia me suscribo de usted.

Ingeniero Oswaldo Rubio

C.I. 12.203.234

COHORTE XVII

Teléfono: 0412-1782890

Correo: oswaldorubio1975@gmail.com

INTRODUCCIÓN

La vida se corresponde a una consecuente interacción, que para que se dé en un orden de lógica direccional se debe tener presente las relaciones positivas hombre-sociedad-naturaleza, condicionando el accionar desde una cultura organizacional, por lo que las estructuras funcionales se dimensionan desde la gerencia de las instituciones y cada ámbito estructural se tiene que cada institución responde a un contexto y una función. De aquí la dirección ejecutiva de la magistratura (D.E.M.), quien es un órgano rectoral de la función administrativa del poder judicial; planea, dirige y administra los recursos destinados para el funcionamiento judicial, una gestión administrativa que responde al funcionamiento de los haberes.

En tal premisa, la D.E.M., responde a la gestión judicial de cada estado; de aquí el fundamento judicial donde se debe entonces desde el funcionamiento estructural administrativo para así reformular acciones que permitan fortalecer las directrices de trabajo con un foco participativo en los ámbitos del desarrollo en el funcionamiento, todo ello desde una más amplia visión presupuestaria como los manuales operativos para configuración de planes gerenciales y los manuales que se permiten auditar para revisar los funcionamientos. Bajo esta premisa de fundamentación administrativo gerencial se determinan las orientaciones de la dimensión ambiental de la actividad judicial.

En referente de lo manifestado, es mediante los procesos de asimilación de conocimientos que la administración juega un papel para interiorizar la organización; y el poder judicial desde una cultura para el desarrollo, del hombre, en tanto sujeto educable, es capaz de construir y

producir conocimientos, la administración está acompañada de lo jurídico dado el ámbito de acción de desarrollar su capacidad y formar y reorientar sus valores jurídicos y administrativos, lo que hace posible que modifique sus fines a través de su actividad, pudiendo contribuir como sujeto individual a la transformación de la realidad. En consecuencia, la gestión administrativa permite sostener en los haberes condicionantes de la vida en la organización jurídica el cual es fundamento axiológico para construir una naciente realidad social.

En tal sentido, la administración, según Delgado (2011), “responde a objetivos concretos, y ello se delimita por los entornos sociales específicos, donde los elementos gerenciales son globales toman cuerpo con las tradiciones locales (comunitarias y nacionales) y se plasman en actos educativos posibles” (p.97). La gestión y participación en la administración, se corresponde a una formación ciudadana, data para la asimilación y reformulación de entornos, que son conducentes desde una cultura organizacional refundada en una educación para la gerencia desde una cultura para el valor institucional que se reformule en un sentido de resguardo y pertenencia. Como referente en la idea que se viene disertando, se puede denotar que la fortaleza en la acción jurídico administrativa mediante la Dirección antes mencionada, que denota una acción de congruencia en todos los estados desde los haberes.

Es por esto, que la gestión administrativa, pretende cumplir con la frase expresada por García (2009): “un mundo justo que aprecia y protege los bienes” (p.71), por ende, se considera que la misión gerencial es influenciar, alentar y ayudar a las diversas sociedades a conservar la integridad y la diversidad de la organización. En relación a lo arriba manifestado, el estudio investigacional surge de la inquietud científica generada por la actitud crítica de la fundamentación gerencial que se debe

asumir desde los espacios jurídicos, todo ello aunado a la realidad social vivida para estos momentos de crisis del espacio territorial administrativo.

De acuerdo a la posición positivista del rigor científico para la generación de conocimiento, el estudio que a continuación se presenta se estructura en VI (seis) capítulos:

Capítulo I: Planteamiento del problema, en este se delimita el problema de lo general a lo particular, se presentan las interrogantes como delineadores del estudio, los objetivos general, específicos y la justificación, el cual son las razones que implican la realización del trabajo.

Capítulo II: Se dan a conocer los estudios previos que relacionan el objeto de estudio, el sustento legal que sustenta el tema investigado, las bases teóricas y la definición de las variables presentes en el título.

Capítulo III: Aquí se presenta la metodología para el abordaje de la realidad: enfoque, diseño de la investigación, población, muestra, técnicas e instrumentos de recolección de los datos, técnicas de análisis de los datos y la validez y confiabilidad.

Capítulo IV: En esta fase de la investigación se dan a conocer los resultados y su correspondido análisis.

Capítulo V: Las conclusiones y recomendaciones concatenadas con los objetivos.

Capítulo VI: Aquí se da a conocer el producto de la investigación posterior a la fase de descripción del problema, aquí es el plan de formación.

Todo esto dado en el producto de la investigación, asumida desde una propuesta que se tiene como fundamento responder a los vacíos gerenciales

que en el orden jurídico-administrativo se delimitan en el hacer de la DEM en el estado Apure.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del Problema

Hoy día la sociedad venezolana, enfrenta cada momento un panorama nacional que muestra, el aumento de sectores de la población que sufren dificultades y carencias que afectan directamente sus condiciones básicas de existencia, en organismos competentes contraposición con una minoría que acumula capitales económicos en detrimento de los más necesitados. Esto ha generado que en los últimos años a través de las políticas implementadas por el Estado venezolano se hayan propuestos diversos programas sociales dirigidos a propiciar una mejor calidad de vida a la población en general a través de instituciones que deben velar por el cumplimiento y ejecución de los planes y programas que van dirigido a estos sectores gerenciales y de sociedad que presentan una alta necesidad de atención por parte del estado a fin de brindarles una mejor calidad de vida a través de la ejecución de los programas sociales. Al respecto, Pavón (2011) expresa:

La estrategia de crecimiento económico con inclusión social, y las políticas sociales están orientadas a garantizar el disfrute de los Derechos Sociales de forma universal y equitativa, mejorar la distribución del ingreso y de la riqueza por ejemplo con la política de aumento del salario, así como fortalecer la participación social y generar poder ciudadano en espacios públicos de decisión.

Para el funcionamiento y ejecución de estas estrategias inclusivas se hizo necesario que el Estado procediera a la reestructuración y creación de instituciones las cuales a través de un proceso de fortalecimiento de

administración llevaran a cabo los lineamientos formulados en la agenda del Plan de la Patria orientados a brindar una mejor calidad de vida a través de los planes y programas sociales para tal fin.

En efecto, esta reestructuración a las instituciones encargadas de velar por el cumplimiento de estas políticas sociales que se obliga a estas organizaciones como es el caso de la dirección ejecutiva de la magistratura del estado Apure, la puesta en práctica de programas orientados a brindar al sector gerencial toda la ayuda posible para su reinserción a la sociedad pero manteniendo activo sus lineamiento en cuanto a la capacidad. Sin embargo, la implementación de estos programas de ayuda a los trabajadores, se han visto limitado en su implementación por unas series de factores los cuales son enumerados por Riera (2010) tales como:

Inexistencia de políticas estatales específicas, dirigidas al sistema judicial, ni propuestas que partan de trabajadores sociales para este sector laboral, lo cual denota primero, una invisibilización de estas personas, y segundo una desvinculación histórica de los trabajadores sociales como gremio, ante la existencia de estas personas. (p.66).

Tal planteamiento coloca en evidencia las características de integralidad y la inclusión social, con que se estaría orientada la construcción de riqueza social y al fortalecimiento de la gobernabilidad a través de la promoción del desarrollo social a la cual hace referencia a estrategias gerenciales donde se expresa que estas responsabilidades se viabilizan. "A través de una gerencia social fundamentada en los principios fundamentales de concebir como sujeto de derechos con capacidades de autodeterminación" (P.9), en el mismo, se propende por hacer visible, reconocer y respetar la necesidad de avanzar en cambios y en condiciones materiales que garanticen potenciales mediante estrategias de fortalecimiento, participación activa, generación de procesos autosustentables y el control social.

Pero estos planteamientos se contradicen afectando a los trabajadores en la actualidad los cuales son rechazados por la incompreensión de capacitación en la formación laboral, por lo que se les catalogan como flojos, vividores y como un problema social, realidad de la cual no escapa la dirección ejecutiva de la magistratura del estado Apure, donde pareciera que las políticas de atención implementadas por D.E.M- Apure, no llegan de manera efectiva, aspecto que coloca de manifiesto una débil atención gerencial por quienes tienen la obligación a través de D.E.M de velar por que los planes y programas implementados por el gobierno lleguen a los trabajadores.

En este contexto es importante destacar, que la falta de atención, en la gestión del fortalecimiento del D.E.M Apure, tiene dos vertientes que estarían limitando el interés que debe brindársele a la gerencia las cuales podrían estar determinada por un lado a las deficiencia gerenciales que estaría presentando las autoridades de esta institución para desarrollar estrategias que fortalezcan planes y programas efectivos de atención, cuyos elementos están aislados dentro de la planificación, obviándose de manera permanente las políticas y acciones de gobierno, lo que evidenciaría que este ente gubernamental no les da la debida incorporación en sus programaciones y planteamientos, dejando una marcada distribución desigual de los recursos a destinar para la atención en general.

Otra vertiente estaría relacionada con la manera como se desarrollan los procesos administrativos dentro del D.E.M, donde el personal encargado de llevar a cabo estos procesos en este centro de gerencia jurídico-administrativo.

Esta problemática ocasiona, deficiencia en los procesos administrativos para la ejecución y puesta en marcha de los diferentes programas de atención en el estado Apure, como producto de una gerencia

de recurso humano que no estaría enmarcada por orientaciones que la definan como área de apoyo con responsabilidades de asesoría y direccionamiento hacia el cuerpo de trabajadores sociales a fin de garantizar el aporte de los servidores al desarrollo de los objetivos estratégicos institucionales.

Por lo tanto, la conjunción de todos estos aspectos estaría generando como consecuencias un déficit laboral en la dirección ejecutiva de la magistratura del estado Apure, De esta realidad se generan las siguientes interrogantes:

- ¿Cuál es el fundamento gerencial que desde el orden jurídico se tiene en la dirección ejecutiva de la magistratura (D.E.M)?
- ¿Cuáles son las estrategias gerenciales que desde lo jurídico-administrativo permiten fortalecer la gestión del D.E.M en el estado Apure?
- ¿Qué elementos debe de tener un plan de estrategias gerenciales para el fortalecimiento de la gestión jurídica-administrativa de la Magistratura del estado Apure?

1.2. Objetivos de la Investigación

1.2.1. Objetivo General

Proponer estrategias gerenciales para el fortalecimiento de la gestión Jurídico-Administrativo de la dirección ejecutiva de la magistratura del estado Apure (D.E.M).

1.2.2. Objetivos Específicos

Diagnosticar el fundamento gerencial que desde el orden jurídico se tiene en la dirección ejecutiva de la magistratura (D.E.M)

Determinar las estrategias gerenciales que desde lo jurídico-administrativo permiten fortalecer la gestión del D.E.M en el estado Apure.

Diseñar un plan de estrategias gerenciales para el fortalecimiento de la gestión jurídica-administrativa de la Magistratura del estado Apure.

1.3. Justificación e Importancia de la Investigación

La gestión de una institución especialmente si es del Estado, comprende todas aquellas actividades que implican el establecimiento y desarrollo de cada una de las metas y objetivos formulados para su cumplimiento a través de estrategias institucionales que garanticen su aplicabilidad de manera efectiva y ajustada a los requerimientos sociales, profesionales y jurídicos para los cuales fue planificado. Por ello las razones que justifican la presente investigación tienen que ver con la necesidad de buscar respuestas específicas acerca de la efectividad de la gestión administrativa del D.E.M.

De allí, la importancia administrativa del estudio, porque a través del mismo se toma en consideración el conocimiento y potencialidades de la gerencia encargada de administrar los programas dentro de la dirección ejecutiva; el respectivo conocimiento de las potencialidades de los procesos administrativos debe permitir llevar a cabo la gestión que le fue

encomendada a través de las políticas del Estado, para la población laboral, asumiendo a la vez, el compromiso y las oportunidades del entorno para atenderlas a través de estrategias que deben ser manejadas tanto para el beneficio de los trabajadores como para los gerentes encargados del D.E.M Apure.

En cuanto a la relevancia social de la investigación, constituye una herramienta de ayuda a la gestión administrativa del D.E.M, dado que contribuye a mejorar y entender los elementos sociales para la atención en el estado Apure, a través de la implementación y efectividad de los programas de atención dirigidos a la misma, los cuales deben ser implementados a través de políticas coherentes y transparentes de manera que los recursos destinados a este sector le sean asignados y ejecutados de manera oportuna, por tanto, documentan los diferentes procesos relacionados, de manera directa o indirecta, con situaciones de rezago, carencia y exclusión social de los sectores más vulnerables.

Los resultados del estudio pueden contribuir a generar información útil para la planeación, el diseño, instrumentación y operación de programas y acciones para el desarrollo de las estrategias gerenciales. De igual manera se aspira que el estudio constituya un aporte para investigaciones posteriores, relacionado con el tema tratado bien como antecedente o referente.

Otro elemento que le da sustento a esta investigación es su articulación con la línea de investigación denominada, Gerencia Social del plan de Investigación de la Universidad Ezequiel Zamora. La cual contempla estudios sobre la investigación social, sus paradigmas teóricos, argumentos epistemológicos y estrategias metodológicas, aspectos conceptuales metodológicos y de fondo temático para acometer procesos de planificación (planeamiento, ejecución y evaluación) y /o gestión que conlleven a la superación de condiciones indeseables en cuanto al crecimiento económico

y el bienestar social de los trabajadores y el medio donde ésta se desempeña.

En resumen, cualquier empresa o institución desarrolla una cantidad de tareas que se apoyan en la gestión administrativa, para que se produzca el correcto desarrollo es necesario que la misma contribuya en una mejora para la eficiencia en el seno de la organización.

1.4. Alcance

La investigación tiene su alcance desde el punto de vista teórico al considerar el contenido de la investigación, asimismo servirá de apoyo referencial para reafirmar la información referida a la gestión administrativa como aquel conjunto de acciones orientadas al logro de los objetivos de la institución, a través de cumplimiento y la óptima aplicación del proceso administrativo (planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar), para así optimizar la ejecución de los procesos con el fin de incrementar la cantidad y eficacia en la gestión de los servicios.

Desde la perspectiva tempero – espacial tiene un alcance geográfico porque se delimito y formulo el problema en la oficina de la D.E.M, para lo cual se tomaron en cuenta dos aspectos significativos para los alcances de esta investigación referentes a la gestión administrativa y calidad de vida del trabajador. Tales como: el alcance de contenido y los temas que se analicen servirían de guía y apoyo para afianzar la información sobre este importante tema, como es la gestión administrativa; de igual forma, servirá como antecedente o como instrumento para realizar otras investigaciones sobre el tema.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

Sabino (2009), señala que el propósito del Marco Teórico Referencial es encuadrar el problema en estudio en un conjunto de conocimientos previos, a fin de brindar una guía para indagar y puntualizar los conceptos que servirán de base para la investigación a realizar. Sampieri (2010), establece que el marco Teórico es un compendio escrito de artículos, libros y otros documentos que describen el estado pasado y actual del conocimiento sobre el problema de estudio.

Complementa el citado autor; que la elaboración del marco teórico sustenta teóricamente el estudio, una vez que ya se ha planteado el problema (se han establecido los objetivos y preguntas de investigación), se ha evaluado su relevancia y factibilidad. Es por eso, que la revisión de la literatura consiste en detectar, consultar y obtener la bibliografía y otros materiales útiles para los propósitos del estudio, de los cuales se extrae y recopila información relevante y necesaria para el problema de investigación.

Considerando lo planteado por los citados autores, en el estudio se desarrolla el marco teórico que sustenta la investigación de la siguiente manera: antecedentes, teorías de entrada o bases teóricas y fundamentación legal y el sistema de variables.

2.1. Antecedentes de la Investigación

En todo proceso de investigación es importante la revisión de trabajos similares realizados sobre la situación estudiada de una forma directa o indirecta, debido a que los mismos, permiten al investigador obtener información acerca de la originalidad del problema. En tal sentido, los

antecedentes proporcionan al investigador ideas relacionadas con el tema, permitiendo las mismas, abordar los posibles enfoques en los diferentes aspectos tratados.

La efectividad de la gestión administrativa que se desarrolla dentro de las instituciones del estado está dirigida a asegurar el cumplimiento de la misión que le fue encomendada a través de políticas de atención a poblaciones determinadas como es el caso de la D.E.M y la atención la Calidad de Vida del D.E.M. Tal concepto es fuente de objeto de diversas investigaciones, algunas de las cuales se toman como antecedentes de este estudio entre los cuales se citan:

2.1.1. Internacionales

Con respecto a la concepción jurídico-administrativa, se ubica el estudio realizado por Castillo (2014) denominada gestión jurídica de los tribunales de Venezuela. Para la cual, contribuyo al plan de fortalecimiento para nuevas estrategias, la investigadora se propuso tres (03) objetivos generales a saber: Establecer información para la capacitación de los trabajadores. Partiendo de estos propósitos, se intenta generar un buen funcionamiento para la dirección ejecutiva de dicha magistratura en el estado Apure, Metodológicamente se ahondó respecto de algunos elementos cuantitativos, principalmente relacionados con las actividades que realizan las organizaciones, la frecuencia de los encuentros, el tipo de convocatoria a reuniones, la pertenencia a otras organizaciones, pero la orientación de la tesis desde la episteme fue de corte cualitativa.

Si bien la técnica principal, escogida para la recolección de datos fue la entrevista en profundidad, se utilizaron dos técnicas complementarias con el objeto de enriquecer la información obtenida y asegurar una mayor fiabilidad de los datos. Para ello se realizaron, por una parte, observaciones,

a fin de poder contrastar lo señalado por los individuos en las entrevistas con los comportamientos que éstos y otros actores desarrollan en sus contextos específicos, principalmente definidos por las organizaciones formales y las actividades que se desarrollan en torno a ellas.

La muestra intencional no probabilística estuvo conformada por 20 abogados, aportaban elementos nuevos o complementarios a la información entregada por los informantes clave, enriqueciendo así el análisis posterior y ampliando el alcance del resultado final a obtener. Para analizar las entrevistas se utilizó como metodología la Grounded Theory. Según Strauss y Corbin (1990), este método facilita la construcción de conocimiento sobre la base de conceptos, los que permiten la necesaria reducción de la complejidad de la realidad social.

Desde el punto de vista tecno-operacional la autora construye un análisis relacional. Cada entrevista fue analizada, en una primera instancia, de forma individual, reconstruyendo la propia realidad del entrevistado y utilizando toda la información sobre ella (dimensión horizontal de análisis cualitativo). En una segunda instancia, se analizaron las diferentes entrevistas de forma integrada en virtud de las categorías y códigos identificados, estableciendo similitudes (dimensión vertical del análisis cualitativo).

Dentro de los principales hallazgos se encuentra que: el sector jurídico-administrativo manifestaron de diferentes formas de estrategias para el fortalecimiento gerencial. De igual forma, desde la concepción de la gestión administrativa muestra los espacios públicos de las demandas y reclamaciones de la D.E.M, convirtiéndolos en nuevos actores políticos, instando en los estados a buscar nuevas formas de entender el desarrollo gerencial a través de estrategias coherentes, atendiendo aspectos jurídicos y

normativos. Por tanto también contribuye a identificar, conceptualizar y operacionalizar aquellos elementos que deberán ser considerados en el diseño e implementación de políticas, y otros planes y programas, que servirán de guía a las acciones de los estados y Organismos Nacionales, Locales o Regionales.

La vinculación se plantea como una forma de construir conocimientos, habilidades y actitudes mediante la inserción del proceso informativo en las experiencias de vida y las actividades cotidianas que realizan los trabajadores. Desde el la postura metodológica se asumió la investigación participativa para generar los conocimientos en torno a los contexto de participación y organización. Del mismo modo asume los principios el enfoque construccionista y la teoría crítica como pertinente y necesario del campo judicial. Los instrumentos de recolección de datos fueron observación participante, entrevista en profundidad, y análisis de contenido.

Dentro de los principales hallazgos tenemos que: Los resultados apuntan a que en las dos primeras experiencias utilizan estrategias de vinculación estrechamente relacionadas Se encontraron diferencias significativas en la percepción y valoración de los estudiantes de los dos tipos de programa en aspectos referentes a la aplicabilidad de los estudios a su vida personal y profesional, a la relevancia de los estudios para sus comunidades y al papel de los profesores:

En el primer modelo de los programas reciben una puntuación significativamente más alta que en el tercero. Se concluye que es necesario realizar más información a largo plazo de los programas informativos diseñados desde los objetivos de los programas hasta la capacidad de aceptación de los trabajadores Pero ya en este primer estudio se puede concluir que los programas diseñados desde la vinculación y desde la consideración de los aspectos a recuperar implementando nuevas estrategias, en otros lugares del mundo. Esta investigación se relaciona con

el presente estudio desde el punto de vista de la gerencia jurídico-administrativo

2.1.2. Nacionales

En el orden nacional, se tiene en el escenario a Sáenz (2012). Realizo un estudio referente al Uso de la norma jurídica en las organizaciones. Caso evaluativo: D.E.M.

Dentro de los propósitos planteados por los autores se encuentran: fortalecimiento de estrategias, generando para los trabajadores descubrir del conocimiento gerencial que beneficie la parte estructural de la dirección ejecutiva.

Desde el punto metodológico el estudio asumió las debilidades y el fortalecimiento de la gerencia, como base para comprender e interpretar los hechos y sucesos que explican la realidad laboral.

De igual forma la visualización de esta investigación es Analizar la Gestión administrativa en la D.E.M.

Se utilizó la técnica de observación directa en la recopilación y obtención de la data necesaria para resolver el problema; la técnica utilizada fue la encuesta con un instrumento (cuestionario) conformado por preguntas, que evalúa varias variables entre ellas una relacionada con el nivel de calidad laboral. Los datos obtenidos a través de los cuestionarios fueron procesados en forma manual, con apoyo del programa Excel para la elaboración de los cuadros.

Los resultados a nivel general indican que la calidad de vida laboral del personal de la D.E.M .Apure “Deficiente” debido al incumplimiento de sus normas, reglamento y políticas internas de dicha institución. Por otro lado se observó que la gerencia jurídica-administrativa objeto de estudio no contaban con la satisfacción de necesidades básicas las cuales forman parte de la

conceptualización general del concepto calidad laboral; por las instituciones dentro de su gestionar deben considerar que las necesidades gerenciales, permiten elevar el nivel de la calidad sino, también, las necesidades y funciones, es evidente, este antecedente, constituyen argumentos que pueden sustentar el presente objetivo de la Gestión administrativa en la D.E.M. Apure.

La autora plantea, las organizaciones necesitan un proceso integrador, que les permita tener un control para el desarrollo eficaz de las mismas. Debido a este imperativo, surge la concepción de la realización del análisis de gestión administrativa como mecanismo efectivo, no sólo para diagnosticar, sino para perfeccionar u orientar nuevas políticas capaces de sensibilizar tanto a la alta gerencia como también a los niveles medios y bajos de las organizaciones, coadyuvando de ésta manera a una mayor motivación laboral que admita posicionar a las organizaciones de una manera eficiente.

En síntesis, la gestión administrativa es un proceso que consiste básicamente en organizar, coordinar y controlar además de que es considerada un arte en el mundo de las finanzas. El estudio de esta investigación se circunscribe a un diseño de campo y de nivel analítico, cuyo objetivo fue Analizar la Gestión administrativa D.E.M

En conclusión, se detectaron desviaciones, como funciones mal concebidas o inapropiadas y se hicieron las recomendaciones pertinentes, que optimicen y logren progresos dentro de la fundación, de tal manera que proyecte una mejor imagen y represente un ente eficiente y eficaz en el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades que conciernen a la alta gerencia. Además, la gestión administrativa es vista como el proceso de diseñar y mantener un ambiente laboral, el cual está formado por grupos de

individuos que trabajan precisamente en grupo para poder llegar a cumplir los objetivos planteados.

2.2. Teorías que Sustentan la Investigación

2.2.1. Teoría de Desarrollo y Comunicación. Singer (2013)

Desde una concepción antropológica, el desarrollo debe ser descrito como un proceso de cambio, propiciado por la acción social, con el fin de mejorar la calidad de formación de todos los miembros de un grupo gerencial y laboral. En esta línea, "muchos cambios son posibles si se orientan a la preservación de los sistemas locales, a la vez que se hace que éstos funcionen mejor. (..) El desarrollo eficaz se apoya en las prácticas de estrategias y en las estructuras jurídicas. Paralelamente, parte de esta acción de cambio debe consistir en remover las limitantes estructurales que inhiben el mejoramiento en beneficio de todos.

En este mismo sentido, debemos entender que para maximizar los beneficios, de cualquier acción de desarrollo, todo proyecto tiene que tener en cuenta las siguientes cualidades: Ser culturalmente compatible, Responder a necesidades percibidas localmente, Implicar a la gente en la planificación y puesta en práctica de los cambios que les afecten, Aprovechar las organizaciones tradicionales y Ser flexibles.

Esto quiere decir, mantener el control sobre sus procesos, decidir sobre el uso de los recursos productivos. Entre los diversos factores que hacen posible el desarrollo sustentable, podemos destacar dos: 1) la participación y toma de decisiones compartida y, 2) la apreciación de una gestión gerencial jurídica-administrativa como fuerza mediadora en el desarrollo; La comunicación se convierte en un instrumento vital para alcanzar y desarrollar estos dos elementos.

2.2.2. Teoría sobre el Capital Social Bourdieu 1980, citado por Carreño (2016)

Al capital social como enfoque teórico se le han atribuido múltiples funciones y se ha dicho que sería un elemento clave para explicar y promover el desarrollo económico, mejorar el funcionamiento del sector público, facilitar la gestión de las organizaciones, mantener la estabilidad de los sistemas democráticos y superar la pobreza (Vargas, 2001). Asimismo, aplicado al ámbito del estudio de las causas y soluciones, que permitiría concentrar esfuerzos no sólo en la estructura propia de su capital social sino también en su calidad (Hunter, 2003).

En la última década el concepto de capital social ha empezado a gozar de gran auge entre investigadores de diversas disciplinas, incluidos un gran número de abogados, gerentes, entre otros. Es por ello que aún no existe una única definición que logre reunir el consenso entre estos investigadores (Pórtela y Neira, 2003).

El capital social entendido como atributo de comunidades ha acaparado la atención de diversas instituciones relacionadas con el desarrollo y la lucha contra la pobreza. El Banco Mundial (2004) define el capital social como “las instituciones, relaciones y normas que caracterizan la calidad y cantidad de las interacciones sociales en la sociedad”. El Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) lo define como “aquellos aspectos de la organización social, incluyendo redes, normas y confianza social que facilitan la coordinación y cooperación para beneficio mutuo”. Por su parte la OCDE (2001) lo define como “redes junto con normas, valores y opiniones compartidas que facilitan la cooperación dentro y entre los grupos.

Una de las dimensiones que aborda el capital social y que guarda estrecha relación con el estudio que nos ocupa es el desarrollo de las

comunidades, y que en el caso requieran de una aproximación cuidadosa que tome en cuenta todos aquellos elementos que forman parte de sus propias estrategias y que determinarán, en gran medida, el éxito o fracaso de cualquier iniciativa. Por tanto la teoría del capital social se convierte en un elemento importante a la hora de aplicar nuevas estrategias de desarrollo respetuosas con las diferencias. Efectivamente, la mayoría de las estrategias de desarrollo no han tomado en cuenta la especificidad propia de los términos laborales, políticos, judiciales o económicos, sino que han generalizado y asumido unas características homogéneas para toda una población laboral. En ese sentido, muchas iniciativas, aunque diseñadas con las mejores intenciones, han fracasado al no tomar en cuenta estos elementos.

La teoría del capital social permite entregar respuestas a las necesidades planteadas tanto por los gobiernos como por los organismos relacionados con la cooperación y el desarrollo, en términos de atender adecuadamente las prioridades de los trabajadores. Es en este contexto donde la administración, ligada al desarrollo y al capital social entendidos como acciones encaminadas a apoyar a la gerencia, cobra especial importancia, y puede jugar un papel determinante en el éxito o fracaso de las estrategias utilizadas.

Será necesario cambiar los paradigmas utilizados hasta el momento y que han dado claras señales de dificultad para permitir a los trabajadores un desarrollo que los identifique y del cual se sientan actores centrales. Esto tiene que ver con el fortalecimiento, generalmente capacitándolos para los procesos de desarrollo y bienestar laboral.

2.2.3. Teoría del Proceso de la Administración y lo Jurídico (Fayol, 1915)

Surge la Teoría del Proceso Administrativo, para Fayol en la cual tiene una visión general de la empresa y donde describe las seis funciones básicas de la empresa: Técnicas: Que se refieren a la actividad de producción, logística, operación; Financieras: Captación del capital, financiación de la inversión; Comerciales: Ventas y distribución; Seguridad (en el trabajo): Garantizar la integridad de las personas en su trabajo. Contables: Actualización contable y Administrativas: Planificación, organización, mando, coordinación y control.

Dentro de esta perspectiva, se plantea como mejorar la actividad, resolver los problemas de coordinación y eficiencia, de organización en su conjunto, de dirección y administración. Las funciones administrativas las entiende como funciones de planificación, organización, coordinación y control. Los principios generales de la administración son una serie de ideas sencillas que deben tener las administraciones de las empresas. Estas son (principios generales de la administración), en toda organización se debe tener presente los siguientes principios generales de la administración:

1.- **División del Trabajo:** Plantea que cuando las personas realizan muchas veces una tarea, la conocen, se familiarizan con ella, se especializan en su realización y por tanto son más productivos. El trabajo se debe dividir en tareas, descomponer puesto que la especialización lleva al perfeccionamiento y a la mejor. Separar la ejecución de la supervisión.

2.- **Autoridad y Riesgo:** Autoridad es el derecho de los directivos a dar órdenes y exigir su cumplimiento. La responsabilidad debe ser una consecuencia directa de la autoridad, son dos conceptos inseparables, quien tiene la autoridad es responsable de su cumplimiento. Autoridad = al derecho

de dar órdenes y exigir su cumplimiento. Responsable = consecuencia de la autoridad.

3.- **Disciplina:** Los directivos han de ser personas que exijan una disciplina a través del ejemplo. Los jefes deben dar ejemplo de lo que esperan que hagan sus subordinados.

4.- **Unidad de mando:** Un trabajador solo debe recibir instrucciones de una única persona. El más importante y sencillo, cada persona debe obedecer a un jefe para evitar interferencias y contradicciones.

5.- **Unidad de dirección:** Ha de haber un único jefe y un único plan de acción para cada grupo de trabajo. Existe un único jefe y un único programa.

6.- **Subordinación del interés individual al general:** Los intereses de la organización han de estar por encima de los intereses individuales de la persona. Siempre que se puede se armonicen intereses, en caso contrario que prime el interés general.

7.- **Remuneración del personal:** La remuneración de las personas ha de ser razonable, justa, conocida por los trabajadores antes de realizar su trabajo y debe estar relacionada con el esfuerzo que realizan y sus resultados. La remuneración sea justa, equitativa, conocida por los empleados.

8.- **Centralización:** Es algo que pertenece al orden natural de las cosas. Ha de haber un período más o menos grande en la toma de decisiones para asegurar que todos los esfuerzos son para conseguir los objetivos. Concentración de poder, de las decisiones en el director principal.

9.- **Jerarquía o cadena escalar:** Todos deben tener definido su puesto y esto debe servir para asegurar que las decisiones van de arriba abajo. Cadena de mando definida, cada persona tiene un jefe directo y unos subordinados.

10.- **Orden:** Se trata de mantener un orden en la distribución física de las herramientas maquinaria en la empresa. En sentido material y social, tienen en cuenta todo y cada uno de los agentes en la organización.

11.- **Equidad:** Es el trato justo con los empleados de forma que se trate con justicia y cierta benevolencia a los empleados al tiempo que con rigor para asegurar que el trato sea el más igualitario posible. Necesidad de tener un trato respetuoso, equitativo, justo con los empleados.

12.- **Estabilidad del personal:** Para que las personas hagan bien su trabajo, se sientan mejor en él, deben estar más o menos estables en su puesto de trabajo. Las personas deben tener una estabilidad en su trabajo para que pueda rendir correctamente.

13.- **Iniciativa:** Es fuente de fortaleza en la organización y de ventajas frente a la competencia y es bueno que las personas la tengan en su trabajo. La iniciativa es una fuente de fortaleza para la dirección judicial, invita a crear proyectos a participar.

14.- **Espíritu de equipo:** (La unión hace la fuerza) trabajar de manera coordinada, los esfuerzos se multiplican y no se anulan unos a otros.

Esta teoría se relaciona con la presente investigación porque a través de sus principios permite a la gerencia desempeñar sus funciones de planificar, organizar, coordinar y controlar con la finalidad de lograr de manera efectiva desarrollados por la D.E.M.

2.3. Bases Legales

Las leyes son aquellas que van a regular y reglamentar conductas sociales, están dictadas por el poder legislativo y son de obligatorio cumplimiento.

En tal sentido, es válido acotar a nivel general, las leyes que guardan relación con la investigación. Profundizar la participación social en el

accionar de los órganos que conforman el Poder Judicial y en la administración de justicia Como expresión de soberanía popular, contribuyendo a incrementar la cultura jurídica y de paz en la población de nuestro país.

De acuerdo a este planteamiento, esta Ley tiene por objeto definir y regular el Sistema de Seguridad Social, de conformidad con lo dispuesto en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Asimismo, la Ley Orgánica de la Administración Pública, en su artículo 5, indica: “La Administración Pública debe asegurar a los particulares la efectividad de sus derechos cuando se relacionen con ella. Además, tendrá entre sus objetivos la continua mejora de los procedimientos, servicios sociales, de acuerdo con las políticas fijadas.” A partir de estas premisas en la Ley, se establecen las garantías constitucionales de brindar protección a las comunidades a través de la ejecución de planes y programas sociales enmarcados en la eficiencia y la efectividad de las políticas de ejecución.

Según esta ley desde el Estado está en la obligación de coadyuvar esfuerzos para articular los pueblos y comunidades indígenas con los organismos del poder público y otras colectividades a nivel nacional, para garantizar una buena estrategia con lineamientos en base a la gestión jurídica- administrativa.

Por otro lado, **el Artículo 7.**

La Constitución es la norma suprema y el fundamento del ordenamiento jurídico. Todas las personas y los órganos que ejercen el Poder Público están sujetos a esta Constitución.

2.3.1. Política General

Este artículo hace referencia a la normativa y los fundamentos del orden jurídico, ya que todos los trabajadores con referencia al poder público está sujeto a acatar dicho artículo de la constitución.

Así mismo, el artículo anterior, hace referencia cada trabajador debe estar sujeto a la normativas de las mismas.

Con referencia a lo anterior, los trabajadores tienen derecho a decidir sus propias prioridades respecto de su proceso de desarrollo, en la medida en que éste afecte a sus actividades laborales.

2.3.2. Seguridad Social y Salud

Artículo 84.

Para garantizar el derecho a la salud, el Estado creará, ejercerá la rectoría y gestionará un sistema público nacional de salud, de carácter intersectorial, descentralizado y participativo, integrado al sistema de seguridad social, regido por los principios de gratuidad, universalidad, integralidad, equidad, integración social y solidaridad. El sistema público nacional de salud dará prioridad a la promoción de la salud y a la prevención de las enfermedades, garantizando tratamiento oportuno y rehabilitación de calidad. Los bienes y servicios públicos de salud son propiedad del Estado y no podrán ser privatizados. La comunidad organizada tiene el derecho y el deber de participar en la toma de decisiones sobre la planificación, ejecución y control de la política específica en las instituciones públicas de salud.

Se observa claramente, las disposiciones en materia de salud que señala el convenio, por lo tanto los gobiernos, deberán apoyar servicios de salud adecuados, o poner a disposición de los trabajadores que les permitan

organizar y prestar tales servicios, bajo su propia responsabilidad y control. Los servicios de salud deberán organizarse a nivel comunitario, en la medida de lo posible, y planearse y administrarse en cooperación con la gerencia y tener en cuenta sus condiciones así como sus propios métodos de prevención, prácticas curativas y medicamentos tradicionales.

2.4. Bases Teóricas Conceptuales

2.4.1. La Gestión Pública

Las instituciones públicas tienen una gran importancia como unidad de producción de bienes y servicios, es importante por su dimensión social, es impulsora de las grandes innovaciones y es también compleja, cambiante y diversa. La institución u organización es un sistema integrado en el que se coordinan factores de prestación de servicios públicos a fin de lograr en los tiempos definidos sus fines u objetivos planteados. Reyes, (2010) define:

Organización es la estructuración técnica de las relaciones que deben existir entre las funciones, niveles y actividades de los elementos materiales y humano de un organismo social, con el fin de lograr su máxima eficiencia dentro de los planes y objetivos señalados. (Pág. 212)

Es en este marco, que toda organización realiza actividades que trata de cumplir sus objetivos previendo las necesidades de las personas y el estableciendo entre ellos una corriente de bienes y servicio que satisfacen las necesidades, equiparando verdaderamente la oferta y la demanda logrando también los objetivos de la sociedad. Indica Herrera, (2010), la gestión es el proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar, así como la capacidad de llevar a cabo lo propuesto, “Se entiende por gestión pública la capacidad de los actores gubernamentales para ejecutar los lineamientos programáticos de su agenda.” (p.27).

En este sentido, la exigencia social y organizacional de una administración eficiente se plantea como el gran reto de este naciente siglo, no solo por razones de competitividad, sino por motivos de un desarrollo con equilibrio. Por ello, la alta gerencia de cualquier organización tanto pública como privada, deben brindar una orientación global y las medidas que serán tomadas en un entorno caracterizado por una creciente competencia, complejidad e incertidumbre. Por ello, el modelo habitual de las instituciones gubernamentales es de carácter jerárquico, normalizado y rígido, modelo que debería ser evaluado y reestructurado para abrirle caminos a los nuevos modelos de organizaciones flexibles, dándole amplitud en el campo operativo enfatizando el papel del liderazgo en la alta gerencia pública.

En este sentido, la administración pública está procurando contar con un abanico de pensadores estratégicos que pueden maniobrar con éxito el rumbo de la nación, en otras palabras, cuando se cuenta con personas de distintas características y creencias existe una mayor garantía de continuidad y aceptación tanto a nivel horizontal como vertical en toda estructura organizacional. En efecto, los líderes se mantienen vigentes si cuentan con sólida formación estratégica, principios y valores que integren la base necesaria para construir lo nuevo durante el proceso de gestión que desempeñan.

2.4.2. Definición de Análisis de Gestión Administrativa

El análisis de gestión administrativa es la revisión ordenada y evaluatoria de una entidad o parte de ella, que se lleva a cabo con la finalidad de determinar si la organización está operando eficientemente. Constituye una búsqueda para localizar los problemas relativos a la eficiencia dentro de la organización. Romero, (2015:5) define el Análisis de Gestión Administrativa como:

El examen de la estructura administrativa o de sus componentes, para evaluar el grado de eficiencia y de eficacia, con el cuales están cumpliendo las funciones fundamentales de la Ciencia Administrativa. Como las organizaciones en general están integradas por áreas y subáreas, a cada una de ellas se les puede practicar por separado el Análisis de Gestión Administrativa, cuando las circunstancias no ameritan hacerlo de manera integral.

Debe señalarse, que la terminología aplicada para denominar el Análisis de Gestión Administrativa ha sido muy diversa. Las denominaciones más conocidas son las siguientes: Análisis Administrativos, Auditoría Administrativa, Auditoría Operativa, Auditoría de la Empresa, Auditoría Gerencial, Auditoría de Rendimiento y Auditoría de Cumplimiento. Últimamente, el término más utilizado para el ejercicio profesional, es el de Auditoría Administrativa. Ruiz, (1995:31) expuso en su obra algunas definiciones de algunos autores conocidos como: W.P. Leonard, define a la Auditoría Administrativa como:

Un examen completo y constructivo de la estructura organizativa de una empresa, institución o departamento gubernamental, o de cualquier otra entidad y de sus métodos de control, medios de operación y empleo que dé a sus recursos humanos y materiales. Por tanto, el objetivo principal de una auditoría administrativa es el de sacar a la luz los defectos o irregularidades, de los elementos que se examinan en el área de la organización que está bajo estudio e indicar las recomendaciones que sean necesarios para corregirlos.

Este autor señala que al realizar una auditoría administrativa, se está llevando a cabo un examen minucioso de toda la empresa o de una parte de ella para sacar al frente las inconsistencias que se puedan estar dando y proceder a proponer soluciones con el fin de corregirlas.

Así mismo, Romero, (2015:31) cita a Ramírez; quién define el término Auditoría Administrativa como:

El examen completo y constructivo de la estructura organizativa de los

métodos de control y medios de operación de una empresa o institución, para mejorar las operaciones, sugiriéndoles ideas en las que se puedan obtener reducciones de costos y señalar las fallas existentes en el cumplimiento de las responsabilidades funcionales.

En ambos conceptos, los autores plantean que la auditoría administrativa es una herramienta súper eficaz para detectar desviaciones y una vez diagnosticadas se pueden corregir dichas fallas. Se trata, que debe corregirse las deficiencias que pudieran existir en la organización, tendiendo el mejoramiento continuo de la misma y producir mejoras en el funcionamiento administrativo en general, para que el objetivo planificado se logre con eficiencia y en el menor tiempo posible.

En conclusión, bien sea que se llame auditoría administrativa o análisis de gestión administrativa, en esencia, el espíritu que se persigue se mantiene. Se trata del examen riguroso que se hace a una organización o parte de ella con el afán de descubrir su salud organizacional en relación a las funciones administrativas para luego de emitir el diagnóstico proponer soluciones gerenciales para lograr el estado óptimo.

2.4.3. Importancia del Análisis de Gestión Administrativa

Toda organización para garantizar su permanencia en el tiempo dentro del ambiente donde opera, debe ser cada vez más competitiva y eficiente en sus funciones, orientando sus políticas y objetivos hacia una adecuada utilización de los recursos financieros, materiales, tecnológicos y humanos. Además, debe considerar como factor primordial una gestión administrativa que sea garante tanto del crecimiento de la institución como del desarrollo de los programas destinados a los beneficiarios, con un adecuado cumplimiento de las leyes que la rigen.

En este sentido, el Análisis de gestión Administrativa, es de vital importancia, ya que tiene como finalidad determinar si se llevan a cabo políticas y procedimientos aceptables; si se siguen las normas establecidas, identificando así las oportunidades de mejoras, acciones correctivas, evaluación del desempeño, utilización de los recursos de forma eficaz y económica. Además, busca maximizar resultados que fortalezcan el desarrollo de la institución, bajo los conceptos de utilidad, factibilidad, eficacia, reducción de costos, competitividad, reducción de riesgos, entre otros.

Asimismo, mide, en los distintos niveles, la capacidad de la alta administración; de esta forma, establece un método para asegurar que las políticas y los procedimientos que se aplican en las organizaciones en general, son las más adecuadas para que los objetivos se logren con total eficacia. Constituye un instrumento de desarrollo empresarial, el cual aconseja un examen de la estructura administrativa para la evaluación del grado de eficiencia y de eficacia de las funciones de las ciencias administrativas.

Al respecto, Roa (2012), indica que los objetivos que se buscan con el análisis de la gestión administrativa son: el estudio de la organización institucional, visualizándose los cambios importantes que deban hacerse, determinar debilidades en los métodos o procedimientos administrativos, Hacer una evaluación de la efectividad de los controles internos, detectar las desviaciones en la administración de la institución, revelando las causas y efectos que inciden en la toma de decisiones determinar el grado de utilidad de la información que los directivos entregan a la alta administración y detectar las áreas críticas, determinar las medidas para superar la crisis y conocer la capacidad de toda la administración en su aceptación general, para: (a) Verificar el cumplimiento de las políticas y procedimientos; (b), La

apertura de nuevas líneas de actividad y (c) el logro de los objetivos institucionales.

Cabe agregar que el Análisis de Gestión Administrativa se ha considerado como la técnica capaz de realizar el estudio y evaluación de la organización, o de cada una de sus áreas y proporcionar soluciones a las irregularidades encontradas, por lo cual se considera que el conocimiento de la misma es indispensable para la formación académica y para el desarrollo profesional de los Administradores.

Sobre la base de las consideraciones anteriores, se puede decir de manera general, que el análisis de gestión administrativa en D.E.M APURE busca determinar aquellos elementos que ocasionan las deficiencias o puntos débiles en la actividad gerencial, evaluando el cumplimiento de los planes y políticas, así como también los sistemas, procedimientos y controles previamente definidos para el logro de una gestión eficiente y efectiva, con una adecuada utilización de los recursos, orientados a la maximización de las utilidades y beneficios de la institución que habitan en el estado Apure.

2.4.4. Características del Análisis de Gestión Jurídico-Administrativa

Dentro de las características más importantes del análisis de gestión administrativa se pueden mencionar las siguientes: Es un sistema estructurado, estudia y analiza la organización, Evidencia áreas problemáticas dentro de la empresa, Incluye la planificación para su aplicación y desarrollo, Formula programas de trabajo, Determina debilidades en los métodos o procedimientos administrativos.

2.4.5. Etapas del Análisis de Gestión Jurídico- Administrativa

Este proceso es llevado a cabo en etapas, las cuales son las siguientes: examen preliminar, examen de controles internos, examen profundo y preparación del informe final. Tal como sigue, según Ruiz Roa, (1995:105):

1.- Examen Preliminar: Consiste en la obtención de información que se considere necesaria y conveniente, que no requiera de un análisis profundo, pero que es imprescindible para que el personal analista tome conocimiento adecuado de la empresa cliente. A pesar de lo preliminar, cuando se detentan áreas en dificultad, se debe sustentar bastante bien la información, pues es casi seguro que esa área ameritara, en su oportunidad, un examen exhaustivo o profundo. Los aspectos del examen preliminar son el siguiente:

a.- Importancia.

El examen preliminar es importante porque es el punto de partida para el análisis de gestión, es decir, se fijan los lineamientos básicos para el mismo, su alcance, dirección, extensión, por lo tanto, es una etapa de gran importancia, o pudiéramos afirmar que es la de mayor importancia pues el no aplicar este examen, o de hacerlo deficientemente, puede acarrear los inconvenientes siguientes:

- Indebida interpretación de la información lograda.
- Inadecuada preparación del programa de trabajo.
- Se recaban detalles innecesarios.
- Pérdida de tiempo del analista en áreas que no presentan dificultades.
- Perder la relevancia del Análisis de Gestión Administrativa.
- Falsa estimación de tiempo y de personal.

- Inexistencia de bases para detectar áreas en dificultad o detectadas tardíamente.

Metodología: Se aplica una metodología para poder lograr con éxito el propósito y los objetivos del examen preliminar, donde se aplican entrevistas. Su finalidad es obtener información con carácter general en cuanto a las actividades que desarrolla la empresa, se debe tener un conocimiento de ella, estudio de la estructura organizativa, estudio de toda la documentación legal externa e interna y la preparación de cuestionarios.

Propósito: Para lograr el propósito del examen preliminar se debe aplicar la metodología, al tener contacto con la empresa, el personal de análisis debe conocerla con amplitud y hacerse preguntas para poder comprender mejor el propósito.

Objetivos: En el examen preliminar, durante el desarrollo del Análisis de Gestión Administrativa (AGAD), los objetivos poseen relevante importancia, ya que son los determinantes del trabajo a desarrollarse y del resultado final del mismo.

Análisis: Se estudia la información obtenida y se determina si los objetivos trazados se lograron, y se toman las decisiones de cuáles serían las prioridades a realizar en la etapa siguiente.

2.- Examen de Controles Internos. Consiste en verificar su efectividad, para lo cual en ciertas ocasiones se puede ir al detalle. Dentro de este examen se observan los aspectos siguientes: la metodología, los propósitos, objetivos, el elemento determinantes de áreas en dificultad.

Metodología: La metodología es de aplicación en todo momento y en todos los casos, donde se observan los siguientes aspectos importantes en el examen de control interno:

- Revisar lo detectado en el Examen Preliminar en cuanto a controles internos y determinar si son los adecuados para la empresa.

- Los aspectos que conforman el control interno: Estructura Organizativa, Normas y Procedimientos. Aspectos de Personal, Manejo de Contraloría, Registros contables.
- Elaboración de cuestionarios, tanto para aplicarlos directamente o para ser enviados al personal de la empresa.
- Seleccionar la muestra o criterio evaluativo que sea representativo.
- Examinar toda la documentación que genere la empresa cliente.
- Verificación de áreas no revisadas por la contraloría interna.
- Descubrir oportunidades de mejora, la obtención de costos más bajos, ahorro de personal de manufactura de la empresa cliente.
- Verificar físicamente las operaciones y no conformarse con el conocimiento de la documentación.

Propósito: El propósito del examen del control interno es verificar su comportamiento real y la detección de áreas en dificultades, así como también evaluar si se llevan de manera adecuada los controles financieros y administrativos, relacionados con la gestión de la empresa.

Objetivos: Los objetivos en esta etapa de examen de controles internos, pueden llevarnos a conocer la manera que se han interpretado las políticas, las normas, los procedimientos. Comprobar si se hace lo que tiene que hacerse y si se está llevando a cabo de la manera correcta. En esta etapa verificaremos los siguientes aspectos:

- ✓ Si la estructura de la organización realizó la adecuada delegación de autoridad.
- ✓ Si están acertadamente diseñados los procedimientos y controles y si existe eficiencia en su aplicación.
- ✓ Si todas las actividades se desarrollan en la forma planificada y si corresponden a los objetivos determinados todas las operaciones y controles.

- ✓ Si se cumplen con efectividad su propósito, las normas aprobadas para medición de la ejecutoria de cada actividad.
- ✓ Si se están produciendo despilfarros y/o desperdicios.
- ✓ Si la Alta Administración controla el cumplimiento de las directrices emanadas de su seno.
- ✓ La veracidad y oportunidad de la información que recibe la Alta Administración.
- ✓ Si son aplicados y aprovechados los recursos asignados.
- ✓ Si existe Contraloría Interna, y si cumple con exactitud sus responsabilidades de examinar y evaluar todas las áreas de la empresa.

2.5. Sistema de Variables

Tabla 1. Sistema de Variables

Objetivo General: Proponer un plan estratégico para el fortalecimiento de la gestión Jurídico – Administrativo de la dirección ejecutiva de la magistratura del estado Apure.

Objetivos específicos	Variable	Conceptualización	Indicadores	Item	Fuente	Instr
Diagnosticar el fundamento gerencial que desde el orden jurídico se tiene en la dirección ejecutiva de la magistratura (D.E.M)	Fundamento jurídico administrativo	Se corresponden a las líneas operativas desde una gerencia	fundamentación gerencial	1	Fundamento jurídico administrativo	C U E
		desde lo normativo y lo administrativo	formación jurídico-administrativo	2		
		Referentes de	apoyo			

		dirección que se corresponden a fortalecer una gerencia	presupuestario	3		S T I O N A R I O
Determinar las estrategias gerenciales que desde lo jurídico-administrativo permiten fortalecer la gestión del D.E.M en el estado Apure	Estrategias gerenciales Gestión de la D.E.M	Margen de acción en el ámbito jurídico que manan las directrices del tribunal supremo de justicia en relación al poder judicial en cada estado	fortalecimiento jurídico gestión administrativa gestión institucional funciones de la D.E.M cartera presupuestaria y gestión financiera	4 5 6 7 8	Estrategias gerenciales Gestión de la D.E.M	

Fuente: Rubio (2017).

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y Diseño de la Investigación

La investigación se apoyó en el tipo de investigación no experimental, la cual según Balestrini (2009) “Se realiza sin manipulación alguna de manera deliberada las variables independiente, se basa en variables que ya ocurrieron o se dieron en la realidad sin intervención directa del investigador.” (p.9). Tal aspecto demuestra que la investigación no experimental es cercana a la realidad natural cotidiana. Asimismo la investigación adopta un diseño de campo, el cual es percibido como la indagación de problemas con la finalidad de descubrirlos, explicar sus causas y efecto, los factores que los constituye o predecir la ocurrencia.

Según Balestrini, (ob,cit), “Los datos se recolectaron de manera directa de la realidad, a partir de datos originales (p.102). Los objetivos del estudio tendrán como finalidad proponer estrategias gerenciales para fortalecer la gestión administrativa de la D.E.M. Apure.

3.2. Modalidad de Investigación

La investigación que se desarrolló en el presente trabajo corresponde a un estudio cuantitativo por cuanto permitió examinar los datos de manera científica, o de manera más específicamente en forma numérica, generalmente con ayuda de cuadros estadísticos de porcentajes y frecuencia. Al respecto Arias, (2012), señala: “Para que exista metodología cuantitativa se requiere que entre los elementos del problema de investigación exista una relación cuya naturaleza sea representable por algún modelo numérico ya sea lineal, exponencial o similar.” (p.103).

3.3. Población y Muestra

La población según Arias, (2012), se define como "Cualquier conjunto de elementos de la que se quiere conocer o investigar alguna de sus características." (p. 126). En tal sentido para la presente investigación la población estuvo conformada por veinticinco (25) trabajadores de la institución tomada como objeto de estudio, en ellos gerente, jefe de departamento y trabajadores.

A su vez, la Universidad Nacional Abierta UNA, (2009), indica: "La muestra debe obtener toda la información deseada, la posibilidad de extraerla, esto sólo se puede lograr con una buena selección de la muestra y un trabajo muy cuidadoso y de alta calidad en la recogida de los datos." (p.48). En este orden de ideas, para efectos de este estudio se tomó el 100% de la población, es decir, como lo señala Ary, (2008): "Es aquella en la cual se toma el cien por ciento de la población en estudio." (p.212). Tal aspecto obedece a que la misma es una muestra finita por lo pequeño de la población lo cual facilita su estudio.

3.4. Técnica e Instrumento de Recolección de Datos

Para la recopilación de los datos requeridos en esta investigación, se aplicó la técnica de encuesta y el instrumento estuvo basado en el cuestionario dirigido a los gerentes y trabajadores de la D.E.M- Apure.

3.5. Validez

Al respecto, se determinó la validez a través de la consulta de tres expertos a saber; uno en metodología de la investigación otro en lenguaje y comunicación y otro en investigación educativa, los cuales verificaron la consistencia de los ítems correlación a las variables y objetivos de estudio, la

precisión y claridad del lenguaje, así como la representatividad y pertinencia. Hernández, (2008), señala que "La validez es la eficacia con que un instrumento mide lo que desea medir." (p. 238). En este sentido, antes de su aplicación a la población en estudio, el instrumento se sometió a juicio de expertos los cuales verificaron si los ítems guardan relación con las variables e indicadores del estudio, precisión y calidad, así como la pertinencia de los contenidos.

3.6. Confiabilidad

Los datos a obtener se procesaron mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach; se eligió esta técnica que de acuerdo a Tamayo y Tamayo (2008), se basa en "La consistencia y precisión de las respuestas del individuo respecto a los ítems del instrumento." (p.87). Tal aspecto demuestra la capacidad que tiene un instrumento de registrar los mismos resultados en repetidas ocasiones, con una misma muestra y bajo unas mismas condiciones.

3.7. Técnica de Recolección de Datos

El análisis estadístico de esta investigación, se llevó a cabo de la siguiente manera: (a) Tabulación de datos mediante el uso de cuadros, (b) Análisis de Interpretación de los cuadros de frecuencias mediante el uso estadísticas descriptivas, específicamente porcentaje simple y análisis. En este sentido, Tamayo y Tamayo (2008), dice: "La estadística es descrita como la recopilación, presentación, análisis e interpretación de datos numéricos.

3.8. Técnica de Análisis de los Datos

Por otra parte, para efecto del análisis de la información se utilizó la encuesta semi estructurada, la categorización que de acuerdo a Martínez

(2004), consiste en clasificar, conceptualizar o codificar en un término o expresión que sean claros e inequívocos, el contenido de cada unidad temática, además para analizar los datos del cuestionario se utilizó la técnica estadística descriptiva esto con el fin de describir apropiadamente las características del fenómeno en estudio, que en este caso en particular se traduce en Analizar la Gestión administrativa de la DEM para fortalecerla con estrategias gerenciales.

CAPITULO IV

PRESENTACION Y ANALISIS DE LOS RESULTADOS

Este capítulo, se hace referencia el análisis de los resultados que se toman de la encuesta realizada y la recolección de datos; en tal orden la estadística descriptiva para efecto del presente. Con respecto a este capítulo de la investigación, expone Balestrini (2012):

Al culminar la fase de recolección de la información, los datos han de ser sometidos a un proceso de elaboración técnica, que permite recontarlos y resumirlos..., En tal sentido, esta fase de desarrollo del proyecto de investigación, comprende además, de la incorporación de algunos lineamientos generales para el análisis e interpretación de los datos; su codificación y tabulación, sus técnicas de presentación, y el análisis estadístico que se introducirían a los mismos (p.169).

En tal premisa, se tiene que la recolección de los datos para tal consecuente, fue realizada por medio de un cuestionario con el cual se detectaron una serie de debilidades organizacionales que fueron analizadas e interpretadas por el autor, para así obtener una visión precisa y clara de la situación relacionada con el planteamiento del problema; desde tal fundamento se direcciona la propuesta gerencial que se sitúa en un plan de fortalecimiento para la Dirección Ejecutiva de la Magistratura del estado Apure(DEM).

Los resultados de esta investigación fueron enfocados a través de la elaboración de Cuadros de frecuencia y porcentajes que posteriormente se graficaron de acuerdo a los ítems a través de diagramas circulares y señalando el porcentaje (%) de los resultados con sus respectivos análisis, lo cuales permitieron verificar las variables en estudios, de acuerdo a los objetivos de la investigación. A continuación se detallan e interpretan los

resultados de la aplicación de los instrumentos respondidos por la población objeto de estudio: Dirección ejecutiva de la Magistratura del estado Apure (DEM).

4.1. Análisis de los resultados

Ítem N° 1. ¿Cómo es la Fundamentación Gerencial e Institucional entre la Dirección Ejecutiva de la Magistratura (DEM) y el gobierno regional en el estado Apure?

Tabla 2 Ítem N° 1. FUNDAMENTACION GERENCIAL

ASPECTOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
CONSECUENTE INTERACCIÓN	17	68%
POCA INTERACCIÓN	7	28%
ESCASA INTERACCIÓN	1	4%
NINGUNA VEZ	0	0%
TOTAL	25	100%

Notas: Resultados obtenidos por instrumento aplicado

Fuente: Rubio (2017)

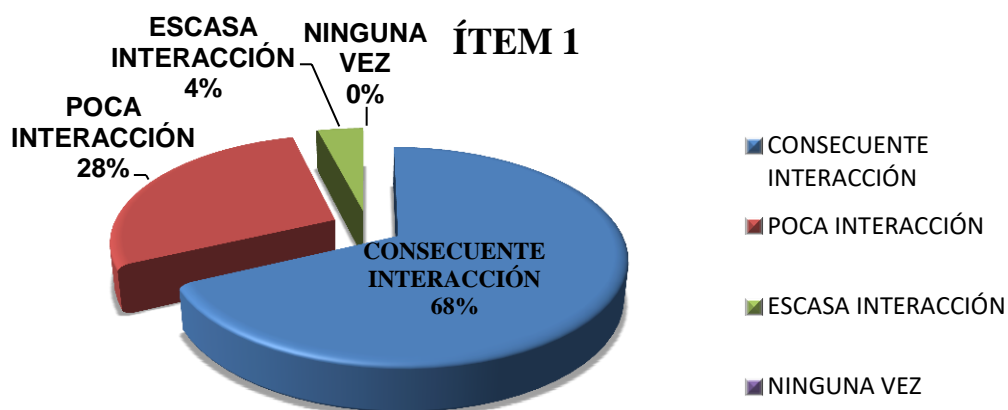


Figura 1: Gráfico de resultados de la Fundamentación Gerencial. Construido a partir de la tabla 2.

Autor: Rubio (2017)

De acuerdo a los resultados obtenidos del ítem N° 1 con respecto a los fundamentos gerenciales de la magistratura del estado Apure (DEM) en conjunto con el Gobierno Regional constituye una consecuente interacción resaltando un 68%, a los fundamentos de dicha gestión administrativa tomando en consideración la poca referencia obtenida con 28% afirmando una escasa interacción con un porcentaje de 4% y ninguna vez un 0% es decir que de acuerdo a este índice cabe destacar que una buena gerencia jurídica-Administrativa está basada en una buena gestión innovando normativas que beneficien subjetiva y puntualmente a la Dirección Ejecutiva de la Magistratura des estado Apure.

Ítem N° 2. ¿Se ejecutan planes de Formación Jurídico-Administrativa desde la D.E.M para el poder judicial del estado Apure?

Tabla 3 Ítem 2. FORMACION JURIDICO – ADMINISTRATIVO

ASPECTOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
SIEMPRE	19	76%
MUCHAS VECES	5	20%
ALGUNAS VECES	1	4%
NIGUNA VEZ	0	0%
TOTAL	25	100%

Notas: Resultados obtenidos por instrumento aplicado

Fuente: Rubio (2017)

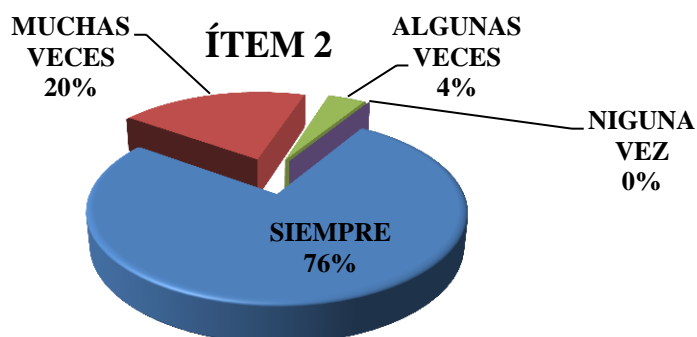


Figura 2: Grafico referente a la formación Jurídico- Administrativo. Construido a partir de la Tabla 3.

Autor: Rubio (2017)

De acuerdo a los planes que se ejecutan la formación jurídico-administrativa del (D.E.M) demuestra que un 76% de cada uno de los encuestados afirman que siempre dicha gerencia cumple un arduo trabajo basada en el fortalecimiento financiero para la consolidación de dicho ente estatal. Así queda demostrado debido a los resultados en base al análisis e interpretación de los datos codificados en la tabulación ya antes escritos. Cabe destacar que el **(D.E.M)** se caracteriza por la rigidez de su estructura, dando así un ben aporte gerencial para dicho organismo.

Ítem N° 3. ¿La Dirección Estatal de la Magistratura, brinda algún aporte externo al presupuesto ordinario en las eventualidades jurídicas presentadas en circunstancias dentro del estado Apure?

Tabla 4 Ítem 3. APOYO PRESUPUESTARIO

ASPECTOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
SIEMPRE	11	44%
ALGUNAS VECES	13	52%
NIGUNA VEZ	1	4%
TOTAL	25	100%

Notas: Resultados obtenidos por instrumento aplicado
Fuente: Rubio (2017)

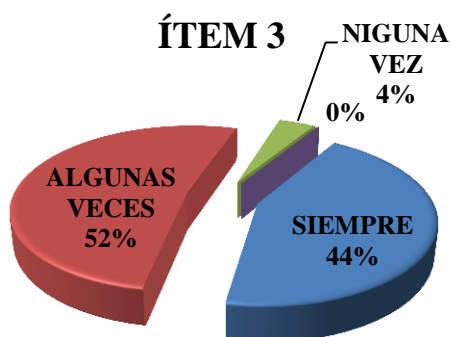


Figura 3: Grafico de Apoyo Presupuestario. Construido a partir de la tabla 4.
Autor: Rubio (2017)

Al consultarle a los encuestados el ítem N° 3 en relación si el (D.E.M) brinda un aporte presupuestario en eventualidades regionales el 52% de la población objeto de estudio con respecto a este cuestionario indicaron que algunas veces, posteriormente el 44% seleccionó la alternativa siempre mientras que el 4% señaló que ninguna vez. Queda constatado con este ítem que no es muy significativo el aporte presupuestario de dicho organismo en eventualidades circunstanciales antes señaladas. Por tanto cabe destacar que es necesario crear estrategias significativa que tomadas en cuenta y siendo procesadas se apliquen y sean óptimas para lograr un buen beneficio.

Ítem N° 4 ¿Se ejecutan actividades externas para el fortalecimiento profesional en el ámbito jurídico programadas en la gestión administrativa de la DEM, seccional Apure?

Tabla 5 Ítem 4. FORTALECIMIENTO JURÍDICO

ASPECTOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
SIEMPRE	13	52%
MUCHAS VECES	9	36%
POCAS VECES	3	12%
NIGUNA VEZ	0	0%
TOTAL	25	100%

Notas: Fortalecimiento jurídico Resultados obtenidos por instrumento aplicado
Fuente: Rubio (2017)

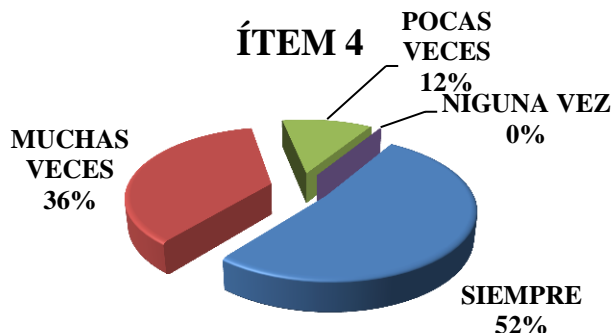


Figura 4: Grafico de Fortalecimiento jurídico. Construido a partir del tabla 5.
Autor: Rubio (2017)

La presente estadística descriptiva indica que el 52% de los encuestados seleccionó la alternativa de que siempre se ejecutan actividades externas para el fortalecimiento profesional en el ámbito jurídico programadas en la gestión administrativa de la DEM, seccional Apure, otro 36% hizo referente a que muchas veces, un 12% señaló que son pocas las veces. Se puede decir que gracias a los resultados de las alternativas indicadas por los encuestados existe una perspectiva que abarca el nivel normativo, jurisprudencial y doctrinal; de tal manera contribuye a una comprensión integral del sistema gerencial Jurídico-Administrativo.

Ítem Nº 5 ¿Con que frecuencia la DEM y el Poder Judicial Apureño realizan actividades gerenciales para el fortalecimiento de la gestión administrativa?

Tabla 6 Ítem 5. GESTIÓN ADMINISTRATIVA

ASPECTOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
FRECUENTEMENTE	17	68%
MUCHA FRECUENCIA	7	28%
POCA FRECUENCIA	1	4%
NIGUNA FRECUENCIA	0	0%
TOTAL	25	100%

Notas: Resultados obtenidos por instrumento aplicado

Fuente: Rubio 2017

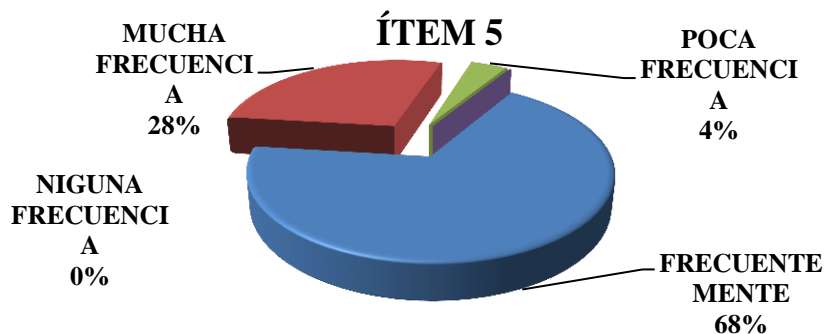


Figura 5: Grafico de la Gestión Administrativa. Construido a partir de la Tabla 6.

Autor: Rubio (2017)

Al consultarle a los con qué frecuencia el que frecuencia la DEM y el Poder Judicial Apureño, realizan actividades gerenciales para la gestión administrativa afirmaron que realizan actividades de fortalecimiento con mucha frecuencia ya que 17 personas el cual representan el 68% seleccionó la alternativa frecuentemente, el 28% arrojado es debido al aspecto seleccionado de 7 personas e hicieron referencia a mucha frecuencia y por ultimo una persona el cual representa el 4% señaló que hay una poca frecuencia. Cabe señalar que las mayores concentraciones de repuestas se encuentran en las alternativas que indican gran frecuencia la realización de actividades. Demostrando así que dichas estrategias aportan un sin número significativo para ambas gestiones gerenciales.

Ítem Nº 6 ¿Desde su percepción, cree necesario fortalecer la gestión institucional desde el ámbito jurídico-administrativo de la DEM del estado Apure?

Tabla 7 Ítem 6. GESTION INSTITUCIONAL

ASPECTOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
REGULARMENTE	22	88%
ALGUNAS VECES	3	12%
NINGUNA VEZ	0	0%
TOTAL	25	100%

Notas: Gestión Institucional Resultados obtenidos por instrumento aplicado
Fuente: Rubio 2017

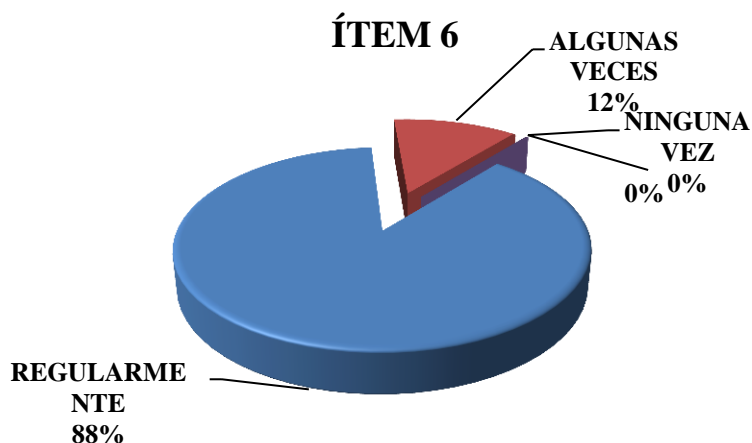


Figura 6: Grafico de Gestión Institucional. Construido a partir de la tabla 7.
Autor: Rubio (2017)

Con respecto a fortalecer la gestión institucional de la (D.E.M) como una propuesta, la calificación objeto de estudio comprendida por los encuestados indicaron con el 88% que regularmente es necesario ayudar al fortalecimiento de la gestión institucional, mientras que el 12% dio la opinión que algunas veces es necesario. Con este ítem queda en evidencia la gran necesidad de diseñar propuestas que tengan como finalidad mejorar las condiciones de la gestión institucional de la (D.E.M) optimizando sus funciones, lo que le da viabilidad y contribuye a la formación de un pensamiento crítico y analítico de la organización administrativa del Estado, y de los procedimientos y actuaciones que desarrolla frente a la ciudadanía. Fortaleciendo el conocimiento teórico y normativo de los Derechos Administrativos.

Ítem N° 7 ¿Cuáles son las funciones de la DEM en la gestión jurídico-administrativa del estado Apure?

Tabla 8 Ítem 7. FUNCIONES DE LA D.E.M.

ASPECTOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
DISTRIBUCCION DEL PRESUPUESTO	6	75%

AUTOGESTION ADMINISTRATIVA	0	0%
AUDITORIAS	2	25%
OTRAS	0	0%
TOTAL	8	100%

Notas: Resultados obtenidos por instrumento aplicado

Fuente: Rubio 2017

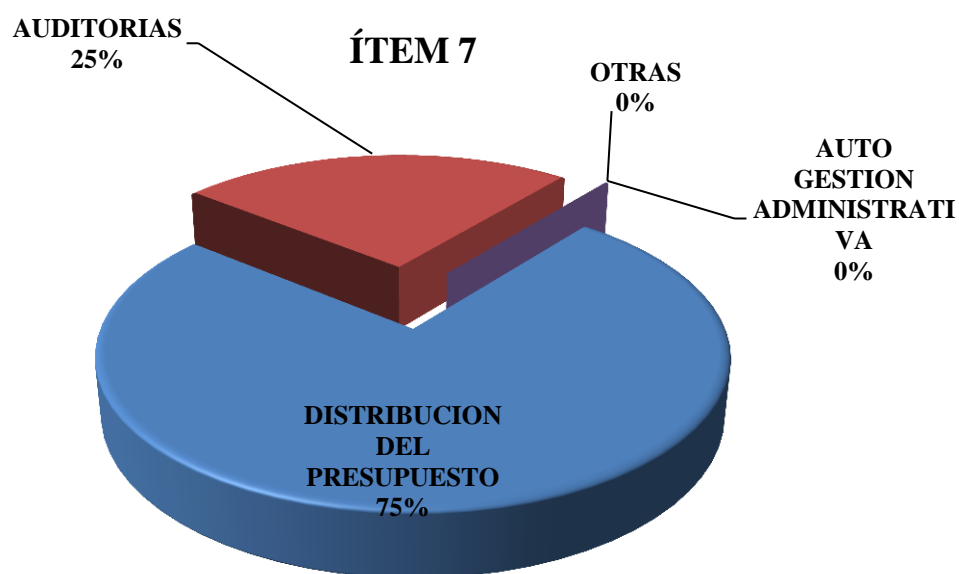


Figura 7: Grafico de Gerentes Administrativos de la DEM-Apure. Construido a partir de la tabla 8.

Autor: Rubio (2017)

El ítem N° 7 está dirigido a los servidores públicos que hacen vida activa en la **(D.E.M-APURE)** con la finalidad de averiguar cuáles son las funciones y sus conocimientos, en este caso el 75% de los encuestados señalaron la distribución presupuestaria es mayormente frecuente mientras que un 25% señaló auditorias y por último el 0% manifestó otras. En este ítem aunque la alternativas de selección son distintas todas Y están orientadas a una buena Gestión Jurídico-Administrativa de la Institución en el estado Apure.

Ítem N° 8 ¿Administrativamente de que cartera presupuestaria depende la gestión financiera de la DEM?

Tabla 9 Ítem 8. CARTERA PRESUPUESTARIA Y GESTION FINANCIERA

ASPECTOS	FRECUENCIA	PORCENTAJE %
TRIBUNAL SUPREMO DE JUSTICIA	6	75%
MINISTERIO DE JUSTICIA	2	25%
APORTE DE INSTITUCIONES	0	%
OTRAS	0	%
TOTAL	8	100%

Notas: Resultados obtenidos por instrumento aplicado

Fuente: Rubio 2017

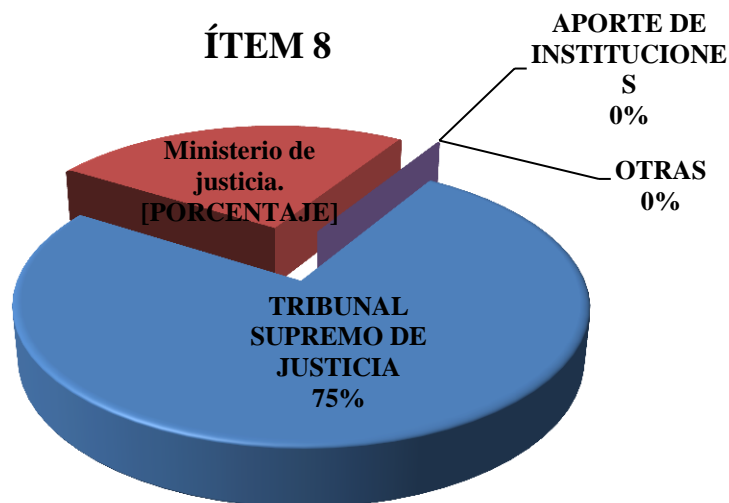


Figura 8: Gráfico de administrativamente de que cartera presupuestaria depende la gestión financiera de la DEM. Construido a partir de la tabla 9.

Autor: Rubio (2017)

El ítem N° 8 hace referencia a que la cartera administrativa de la que depende la gestión financiera de la (D.E.M), en este caso está representando según cifras por los encuestados en un 75% por el tribunal supremo de justicia, además indico que dependen el 25% faltante a el ministerio de

justicia y 0% aportes institucionales además de otro 0% otras. En consecuencia tanto el tribunal como el ministerio de justicia suman un importante aporte financiero para la gestión jurídica-administrativa de la (D.E.M).

CAPITULO V

5.1. LA PROPUESTA

ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN JURÍDICO-ADMINISTRATIVA DE LA DIRECCIÓN EJECUTIVA DE LA MAGISTRATURA DEL ESTADO APURE

5.1.1. Presentación de la propuesta

Actualmente la dirección ejecutiva basan sus modelos de gestión institucional tomando en cuenta una buena gerencia en todos y cada uno los ámbitos laborales, la gestión de desempeño y el manejo efectivo de la información, son componentes primordiales para medir la gestión en cuanto a los resultados que en ella se implican. Por esta razón, el factor de tecnificación mediante los sistemas de información gerencial, se juegan en una serie de agentes y elementos que entre si se conjugan para todos los administradores y gerentes en el contexto. Cuando el personal de trabajo se encuentra preparado profesionalmente y motivado laboralmente, ciertamente se cuenta con un cumulo de respuestas a los haberes convenidos, esto entonces es dado en el hecho de que el trabajador debe tener todo lo necesario y posible en cuanto a sus técnicas y herramientas para responder las necesidades elementales de la magistratura del estado Apure se vuelva más efectiva y se siente más comprometido positivamente con dirección Y su gerencia.

La presente propuesta busca proporcionar a la dirección ejecutiva de servicios generales de la D.E.M- Apure , una útil y valiosa herramienta, que al ser aplicada, logre solventar la problemática de manejo de la información y capacidad de dar respuestas positivas, esto se traduce, de igual manera

reducir fallas operacionales relacionadas a los procesos técnicos y laborales, que producen retardos en la planificación interna y trae como consecuencia la disminución de la calidad del servicio prestado a quienes competen. Esta herramienta se basa en el diseño y la aplicación de estrategias gerenciales inmersa en un diseño que tiene componentes de gestión base a las necesidades y requerimientos de la coordinación, quienes proporcionaron la información necesaria para que este pueda garantizar los resultados positivos que la institución desea obtener.

5.2. Objetivo de la propuesta

5.2.1. Objetivo general

Proponer a la dirección de la magistratura del estado Apure estrategias gerenciales para el fortalecimiento de la gestión jurídica-administrativa que logre agrupar modularmente toda la información y así responder a cada una de las expectativas presentadas en el momento de cualquier eventualidad circunstancial presentada.

5.2.2. Objetivos específicos

Desarrollar acciones de capacitación y adiestramiento en relación al manejo gerencial de un sistema para así mejorar los procesos y tener el haber de la realidad. Fortalecer la gerencia de la dirección ejecutiva de la magistratura del estado Apure. La aplicación de acciones estratégicas para la gestión institucional de D.E.M, responde en proporcionar una serie de beneficios en distintos niveles tanto para la organización Gerencial como para sus trabajadores. Entre ellos se encuentran: Mejora de la rentabilidad de la coordinación, Aumento del nivel de eficiencia organizacional; Mejora de las relaciones interpersonales entre los gerentes y los trabajadores; habilidades y aptitudes del personal que permita el alcance de objetivos y

metas organizacionales; Mejora del proceso de toma de decisiones, y sobre todo manejo en el contexto de desempeño en el área de respuestas institucionales de la dirección de la magistratura del estado Apure tomada en estudio , la cual responde el sistema de información gerencial de la D.E.M

5.3. DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA

ESTRATEGIAS GERENCIALES PARA EL FORTALECIMIENTO DE LA GESTIÓN JURÍDICO-ADMINISTRATIVA DE LA DIRECCIÓN EJECUTIVA DE LA MAGISTRATURA DEL ESTADO APURE

Para dar solución a la problemática que se presenta actualmente el Sistema de Información Gerencial para Optimizar la Gestión Institucional de la dirección ejecutiva de la magistratura del estado Apure se propone el diseño de sistema de información gerencial, dado en: una serie de estrategias que permitan potenciar la gestión de información.

Fase I: Diagnostico de la realidad, la coordinación, medición de factibilidad, y la configuración de planes enmarcados en el fin.

Fase II: Diseño del sistema de información gerencial

Fase III: valoración del sistema de información gerencial

5.4. JUSTIFICACIÓN DE LA PROPUESTA

La Dirección Ejecutiva de la Magistratura es un organismo central que responde a las políticas del Tribunal Supremo de Justicia (TSJ), está configurada en Venezuela en cada estado, en tal sentido se corresponde el estudio en la seccional Apure, como una modalidad de gestión administrativa que se conlleva para la prosecución de la gestión judicial en cada parte del territorio venezolano; el indicativo es que se configuran mecanismos

estratégicos para poder hacer más mutuo, comprensivo y valorativo los actos jurídicos y administrativos, por lo que el fin es permitir que los sujetos de enfoque laboral puedan asimilar los conocimientos de forma más óptima asociado a sus condiciones diferentes y de particularidad y consolidar los saberes en los diferentes ámbitos de aprendizaje.

Bajo tal premisa, se asume como una relación óptima un cúmulo de estrategias gerenciales para optimizar la gestión institucional de la DEM Apure; en cuanto a las acciones operativas, administrativas y de aplicabilidad en auditoría y se fortalece la gestión jurídico-administrativa, para ello la propuesta tiene tres componentes; divulgación e información, manual operativo de gestión administrativa, manual de auditoría administrativa.

5.5. COMPONENTES DE LA PROPUESTA

La propuesta que a continuación se presenta, consta de tres dimensiones;

Divulgación e información al colectivo jurídico sobre la DEM, funciones, acciones, estructuras.

Manual operativo para la gestión administrativa, tiene como fin automatizar todo lo que se corresponde al orden gerencial operativo por cada institución de orden judicial en el estado Apure.

Configurar un plan de fortalecimiento al equipo de auditoría administrativa de la DEM a los entes del Poder Judicial en el estado Apure.



Figura 9. La propuesta gráficamente.
Fuente: Rubio (2017)

Tabla 10.
Divulgación e Información

CLASE –TALLER	DURACION
PARTICIPANTES	
MIEMBROS DEL PODER JUDICIAL APURE GERENTES-TRABAJADORES	32HORAS , DISTRIBUIDO EN 10 JORNADAS FRACCIONADO

Fuente: Rubio 2017

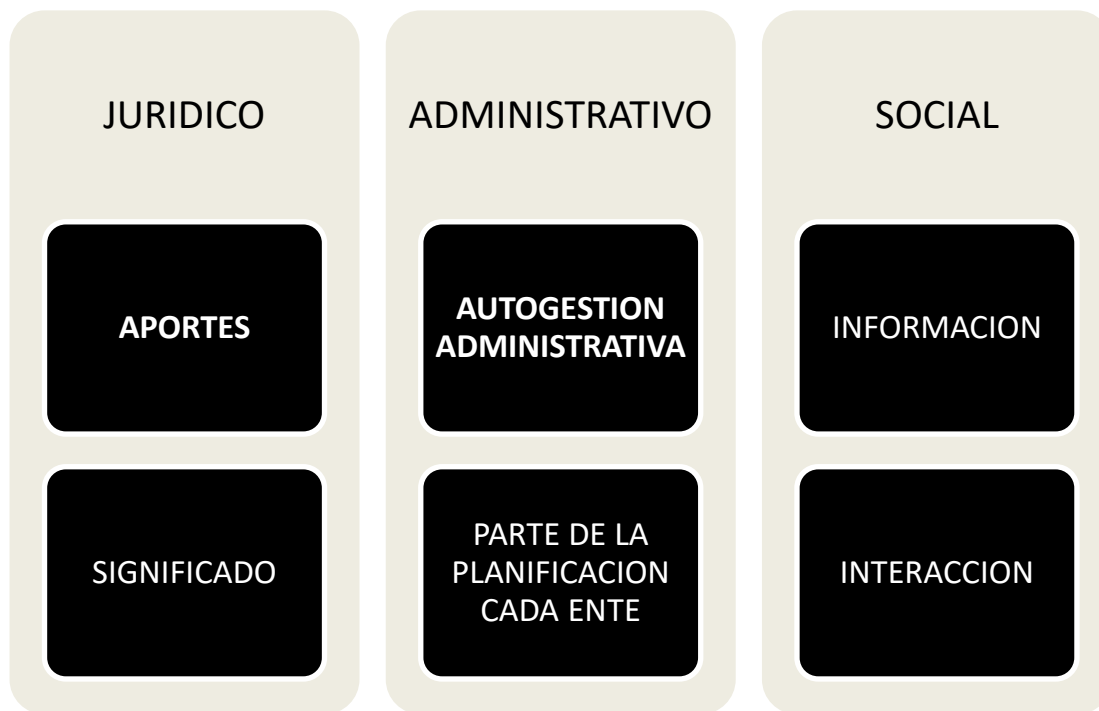


Figura 10. Divulgación e Información

Fuente: Rubio (2017)

Delinear los fundamentos administrativos gerenciales para un manual administrativo desconcentrado en la DEM APURE.



Figura 11. Fundamentos administrativos gerenciales para el manual administrativo desconcentrado de la DEM Apure.

Fuente: Rubio (2017)



Figura 12. Fortalecimiento a las Jornadas de Auditoría.
Fuente: Rubio (2017)

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

Las dimensiones de una propuesta Gerencial en el marco Jurídico, parten de evaluar la Gestión del que y el cómo se están implementando la organización sistemática de responsabilidades laborales y gerenciales, esto va a permitir conocer si existe buen funcionamiento, pues de presentarse una mala gestión la (D.E.M) pueda cumplir de forma consecuyente y positiva, el desenvolvimiento de eventualidades circunstanciales que puedan llegar a presentarse institucional o gubernamentalmente.

Es por ello que de forma permanente, se evaluarían los procesos por cada fase y así conocer si estos están brindando satisfacción en base a su estructura gerencial.

En referencia a lo devenido La (D.E.M) parte de dimensiones básicas y necesarias para la gerencia Jurídica-Administrativa, teniendo de forma directa la responsabilidad institucional de hacer cumplir el funcionamiento en base a la incorporación de lineamientos acorde a dicha gerencia.

Favoreciendo así a cada uno de los sectores que la conforman y brindando a la población laboral y ciudadana una formación jurídica-administrativa en cuanto al apoyo presupuestario e institucional derivado de cada uno de los organismos que interactúen con la misma.

6.2. Recomendaciones

A los Gerentes

Como base fundamental de la (D.E.M) y teniendo la potestad para controlar, dirigir y organizar. Diseñen estrategias para el fortalecimiento que motiven a toda la dirección ejecutiva en general y a los trabajadores a formar de manera consecuente programas innovadores e integradores de saberes y conocimientos

De igual forma que propicien actividades en conjunto para dar información y capacitación Demostrando así que dichas estrategias aportan un sin número significativo de fortalecimiento al (D.E.M).

Mejorar las condiciones institucionales de la (D.E.M) ya que al optimizar sus funciones, dará viabilidad y Contribuye a la formación de un pensamiento crítico y analítico de la organización administrativa del Estado, y de los procedimientos y actuaciones que desarrolla frente a la ciudadanía.

Profundizar y fortalecer el conocimiento teórico y normativo de los Derecho Administrativo, como en los controles jurisdiccionales que beneficien subjetiva y puntualmente a la Dirección Ejecutiva de la Magistratura del estado Apure.

BIBLIOGRAFIA

- Azocar, L. (2011). Calidad de Vida Laboral del Personal Secretarial que labora en la Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui. Trabajo de maestría. Universidad de Oriente Núcleo de Anzoátegui.
- Balestrini (2009). Como se Elabora un Proyecto de Investigación. Caracas-Venezuela. Asociados servicio editorial.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial N° 36.860, de fecha 30 de diciembre de 1999.
- Pavón, L. (2011). Transparencia y Ética Pública. En Revista Aportes para el Estado y la Administración Gubernamental: El Servicio Público y la Ética de la Responsabilidad. Año 7, Número 16, Primavera. Editorial Papiro.
- Roa, I. (2012). Realidad de la Gerencia Pública Venezolana. SEDUPEL. Caracas.
- Rojas, O. (2012): "Diseño de un Modelo de Gestión por Competencias para Mejorar la Efectividad en la Organización Publica. Caso: Área de Postgrado de la UNELLEZ Cojedes. Universidad Nacional Experimental Ezequiel Zamora UNELLEZ- Cojedes.
- Ruiz, R. J. (1995). Fundamentos del Análisis de Gestión Administrativa. Editorial Panapo. Caracas.
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2013). Manual de trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales SEDUPEL.Caracas.

- Viquez, M. (2012). Transparencia y Ética Pública. En Revista Aportes para el Estado y la Administración Gubernamental: A la corrupción. Venezuela. Editorial el ateneo.
- Caballero, S. (2001). Nuevas lógicas cognitivas. Nueva performance organizativa. De la e-pistola a la organización. En R. Lanz (Comp.), Organizaciones transcomplejas (pp. 1-21). Caracas: IMPOSMO/CONICIT.
- Cárdenas, Jorge. (2009). Gerencia para el futuro. Grupo editorial norma. Colombia.
- Cardona, Carlos. 2002. Fundamentos de administración. ECOE Ediciones. Colombia.
- Celuz (2008). Programa de Formación Laboral Empresarial como fundamento del Desarrollo Organizacional del Talento Humano en la empresa Pública y Privada. Universidad de Oriente.
- Chiavenato .I (2009) Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones (5ta.edición) Colombia. Editorial McGraw-Hill.
- Convenio 155 sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores de la Organización Internacional del Trabajo (1981).
- Leone, M y Martínez, D (2008). Diseño de Estrategias para Reforzar la Motivación y el Liderazgo en el personal del departamento de ventas de la distribuidora Fábrica de Papel Maracay. Universidad Nueva Esparta. Caracas.
- Lozano Fernández, A., Jiménez Quintero, J. A., Águila, A. R. del y Padilla Meléndez, A. (2000). La postmodernidad en la dirección de empresas.

- Estado actual y perspectivas. (Proyecto de Investigación Universidad de Málaga – Universidad Central de Venezuela). Málaga. España: Autor.
- Méndez, C. (2004). Metodología, Diseño y desarrollo del proceso de Investigación. Colombia. McGraw Hill Interamericana S. A.
- Suárez, E. (2001). Nuevos modelos de gestión. Nuevos modelos organizativos. ¿Organizaciones posmodernas? En R. Lanz (Comp.), Organizaciones transcomplejas (pp. 81-94). Caracas: IMOSMO/CONICIT.
- Grijalba, S. (2011). Crecimiento Económico y Desarrollo Humano en Venezuela. Una evaluación de su posible doble causalidad. Primera edición.
- Herrera, G. (2010). La Modernización de la Gestión Pública. Madrid: Instituto Nacional de Administración Pública. Bogotá. Editorial Paseo.
- Ley del Estatuto de la Función Pública. (2002). Gaceta oficial nº 37522, de fecha 06 de Septiembre del 2002.
- Ruiz, R. J. (1995). Fundamentos del Análisis de Gestión Administrativa. Editorial Panapo. Caracas.
- Blanco, L. (2011): “Modelo de Control de Gestión Basado en el Cuadro de Mando Integral (CMI) para Mejorar la Efectividad de los Programas Sociales de la Fundación para el Bienestar Social (FUNDACONTIGO) del Estado Cojedes. Universidad Nacional Experimental Ezequiel Zamora UNELLEZ- Cojedes.