

**EL FUNCIONARIO JUBILADO  
COMO UN RECURSO HUMANO  
ACTIVO EN LAS FUNCIONES POLICIALES,  
POLICIA DEL ESTADO CARABOBO**



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES  
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO  
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO  
Y RELACIONES LABORALES**



**EL FUNCIONARIO JUBILADO COMO UN RECURSO HUMANO ACTIVO  
EN LAS FUNCIONES POLICIALES, POLICIA DEL ESTADO CARABOBO**

**Autor:** Licenciada Karen Aparicio  
**C.I:** 15.746.355

**Línea de Investigación: Gestión de Personas**

**Bárbula, Septiembre 2014**



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES**  
**ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO**  
**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO**  
**Y RELACIONES LABORALES**



**EL FUNCIONARIO JUBILADO COMO UN RECURSO HUMANO ACTIVO**  
**EN LAS FUNCIONES POLICIALES, POLICIA DEL ESTADO CARABOBO**

**Autor:** Licenciada Karen Aparicio  
**Tutor:** Nataly Petit

**BÁRBULA, SEPTIEMBRE 2014**



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES**  
**ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO**  
**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO**  
**Y RELACIONES LABORALES**



**EL FUNCIONARIO JUBILADO COMO UN RECURSO HUMANO ACTIVO  
EN LAS FUNCIONES POLICIALES, POLICIA DEL ESTADO CARABOBO**

Trabajo de Grado Presentado ante la Dirección de Postgrado de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo para Optar al Título de Magíster en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales

**Autor:** Licenciada Karen Aparicio  
**Tutor:** Dra. Berenice Blanco

**BÁRBULA, SEPTIEMBRE 2014**



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES**  
**ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO**  
**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO**  
**Y RELACIONES LABORALES**



**AVAL DEL TUTOR**

Dando cumplimiento a lo establecido en el Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo en su artículo 133, quien suscribe Dra. Blanco Berenice., titular de la Cédula de Identidad N° 4.368.061, en mi carácter de Tutor del Trabajo de Grado de la Maestría en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales, titulado: **EL FUNCIONARIO JUBILADO COMO UN RECURSO HUMANO ACTIVO EN LAS FUNCIONES POLICIALES, POLICIA DEL ESTADO CARABOBO LA CALIDAD DE SERVICIO EN EL MARCO DE LO LABORAL**, presentado por la ciudadana: Karen Aparicio., titular de la Cédula de Identidad N° 15.746.355, para optar al título de Magíster en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales, hago constar que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En Valencia a los 08 días del mes de Octubre del año dos mil catorce.

Firma:

---



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES**  
**ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO**  
**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO**  
**Y RELACIONES LABORALES**



**VEREDICTO**

Nosotros, miembros del jurado designado para la evaluación del Trabajo de Grado titulado: **EL FUNCIONARIO JUBILADO COMO UN RECURSO HUMANO ACTIVO EN LAS FUNCIONES POLICIALES, POLICIA DEL ESTADO CARABOBO**, presentado por la ciudadana: Karen Aparicio, titular de la Cédula de Identidad N° 15.746.355, y elaborado bajo la dirección del Tutor: Dra. Blanco Berenic, titular de la Cédula de Identidad N° 4.368.061, para optar al título de Magíster en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales.

Considerados que el mismo reúne los requisitos para ser considerado como:

---

| <b>Apellidos</b> | <b>Nombre</b> | <b>C.I.</b> |
|------------------|---------------|-------------|
| <b>Firma</b>     |               |             |
| _____            | _____         | _____       |
| _____            | _____         | _____       |
| _____            | _____         | _____       |

**BÁRBULA, SEPTIEMBRE 2014**

## **DEDICATORIA**

**A mi hijo,**

**Sebastian Alexis Camejo Aparicio**, por ser el motivo más inspirador que día a día, me conduce al logro de mis metas. Te amo Hijo.

## **AGRADECIMIENTOS**

**A DIOS,** Por permitir el logro de esta meta!

.

## ÍNDICE GENERAL

pp.

|                              |                               |
|------------------------------|-------------------------------|
| <b>DEDICATORIA</b> .....     | <b>vii</b>                    |
| <b>AGRADECIMIENTOS</b> ..... | <b>viii</b>                   |
| <b>ÍNDICE GENERAL</b> .....  | <b>ix</b>                     |
| <b>RESUMEN</b> .....         | <b>xi</b>                     |
| <b>ABSTRACT</b> .....        | ¡Error! Marcador no definido. |

|                           |           |
|---------------------------|-----------|
| <b>INTRODUCCIÓN</b> ..... | <b>13</b> |
|---------------------------|-----------|

|                          |           |
|--------------------------|-----------|
| <b>CAPÍTULO I</b> .....  | <b>15</b> |
| <b>EL PROBLEMA</b> ..... | <b>15</b> |

|                                     |    |
|-------------------------------------|----|
| .- Planteamiento del Problema ..... | 15 |
|-------------------------------------|----|

|  |    |
|--|----|
| .- Objetivos de la Investigación ..... | 21 |
|--|----|

|   |    |
|---|----|
| - Justificación de la Investigación ..... | 21 |
|---|----|

|                            |           |
|----------------------------|-----------|
| <b>CAPÍTULO II</b> .....   | <b>23</b> |
| <b>MARCO TEÓRICO</b> ..... | <b>23</b> |

|  |    |
|--|----|
| .- Antecedentes de Investigación ..... | 24 |
|--|----|

|   |    |
|---|----|
| - Antecedentes Históricos de la Calidad ..... | 25 |
|---|----|

|                        |    |
|------------------------|----|
| .- Marco Teórico ..... | 26 |
|------------------------|----|

|                                 |           |
|---------------------------------|-----------|
| <b>CAPÍTULO III</b> .....       | <b>38</b> |
| <b>MARCO METODOLÓGICO</b> ..... | <b>38</b> |

|                                    |    |
|------------------------------------|----|
| - Diseño de la Investigación ..... | 38 |
|------------------------------------|----|

|                                   |    |
|-----------------------------------|----|
| .- Tipo de la Investigación ..... | 39 |
|-----------------------------------|----|

|                              |    |
|------------------------------|----|
| .- Población y Muestra ..... | 40 |
|------------------------------|----|

|   |    |
|---|----|
| .- Técnicas de Recolección de Información ..... | 41 |
|---|----|

|  |           |
|--|-----------|
| <b>CAPÍTULO IV .....</b>                               | <b>42</b> |
| <b>ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS .....</b> | <b>42</b> |
| 4.3.- Resultados del Cuestionario Aplicado .....       | 45        |
| <b>CONCLUSIONES.....</b>                               | <b>58</b> |
| <b>RECOMENDACIONES.....</b>                            | <b>59</b> |
| <b>LISTA DE REFERENCIAS .....</b>                      | <b>64</b> |



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES**  
**ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO**  
**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO**  
**Y RELACIONES LABORALES**



**Autor:**  
**Aparicio C. Karen**  
**Tutor: Dra. Blanco Berenice**  
**Fecha: 09-2014**

**RESUMEN**

El presente estudio está dirigido a enfatizar la importancia que tiene el funcionario policial jubilado como un recurso humano activo en las funciones policiales, de la policía del estado Carabobo, debido a que el personal jubilado de dicha institución no está integrado a actividad alguna que le permita transmitir sus conocimientos y servir de apoyo en los procesos estratégicos, así como también el bienestar emocional que se le otorgara al jubilado al sentirse integrado. De acuerdo con los objetivos que se persiguen el trabajo responde a una investigación de campo, ya que los datos se obtuvieron de forma directa, con la descripción de las características fundamentales del jubilado policial de la policía del estado Carabobo, la población de esta investigación está conformada por los mil doscientos (1200), jubilados, a quienes se les aplicó un cuestionario.

**Palabras Claves:** Jubilado, Recurso Humano, Funciones policiales.



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES**  
**ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO**  
**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO**  
**Y RELACIONES LABORALES**



**Autor:**  
**Aparicio C. Karen**  
**Tutor: Dra. Blanco Berenice**  
**Fecha: 09-2014**

**ABSTRACT**

The present study is aimed to emphasize the importance of police officer retired as an active human resources in policing, police Carabobo state, because the retired personnel of the institution is not integrated in any activity that allows you to transmit their knowledge and provide support in strategic processes, as well as emotional well-being to be granted to retired to feel integrated. According to the objectives pursued work responds to field research, since the data were obtained directly, with the description of the key features of police retiree police Carabobo state, the population of this research is I made up the 1200 (1200), retired, who were applied a questionnaire.

Keywords: Human talent, officer retired, integrated.

## INTRODUCCIÓN

Las nuevas exigencias a nivel organizacional conllevan a las gerencias a un desarrollo constante de estrategias que les permitan mantener un buen clima organizacional, en el cual la integración y el bienestar de todo el personal es el pilar fundamental para lograrlo, sin embargo tras varios estudios realizados se ha demostrado la poca o nula participación del personal jubilado o en situación de retiro en estas actividades de integración, ya que una vez que el personal cambia su estatus de activo a jubilado o retirado, es excluido de forma total de la organización, con la presente investigación se detalla en el desarrollo de cuatro capítulos la problemática existente así como la evaluación de los resultados obtenidos y las conclusiones y recomendaciones de la siguiente forma:

Capítulo I: Se plantea la problemática existente en la policía del estado Carabobo, ya que el personal jubilado no está integrado a actividad alguna que le permita transmitir sus conocimientos y se obvian los aspectos psicológicos que demanda este recurso humano, y bajo este planteamiento se formulan los objetivos y justificación de la investigación.

Capítulo II: Se fundamentan con los aportes teóricos realizados con anterioridad por especialistas, que guardan relación con la investigación, del mismo modo se realizó una revisión de las leyes del sistema venezolano que regulan en materia de jubilación.

Capitulo III: En este capítulo fue posible analizar al jubilado policial como un recurso humano colaborativo para la policía del estado Carabobo, obteniendo datos bajo la observación directa, se fijaron los lineamientos que se llevaron a cabo, así como los procedimientos a seguir para recabar la información necesaria para dar respuesta a las interrogantes planteadas en esta indagación. En este sentido se desarrolló el diseño, tipo de estudio, población y muestra.

Capitulo IV: Se presentan los resultados obtenidos durante el desarrollo de la investigación a través de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos con la finalidad de analizar e interpretar la información arrojada con dichas técnicas utilizadas.

## **SECCIÒN I**

### **EL PROBLEMA**

#### **Planteamiento Del Problema**

En estos tiempos posmodernos lo cronológico no explica una realidad tan compleja y heterogénea como es la vejez. No existe un prototipo de mayor, sino mayores, pues no hay dos realidades iguales. En la sociología en particular, para comprobar como el concepto de vejez ha ido evolucionando con los años, todavía hoy no existe un consenso en cuanto a la definición y el significado de este concepto. En estos momentos la vejez empieza a ser considerada como una liberación, es la búsqueda de un disfrute, es el tiempo de la vida que el hombre tiene para sí mismo y no para los demás, pero esta visión de la vejez como las otras olvida una cosa fundamental de la dimensión humana de los hombre como es su relación con los demás y las necesidades que tenemos de sentirnos útiles, así lo expresa Navarro G., (2000).

Por consiguiente, cabe mencionar a Díaz, S., (2005), el cual menciona, que en otros tiempos, solo por tener más años se adquiría un estatus y una relevancia social considerable. Sin embargo en las últimas décadas la sociedad solía usar el término viejo en sentido peyorativo, y el grupo de viejo

respondía a una identidad impuesta por la sociedad, que le asignaba un papel secundario e irrelevante en el entramado social. Este papel siguiendo la teoría de retraimiento hacia que el mayor poco a poco se fuera separando de la vida social. Cuando era la misma sociedad la que le ponía traba para su nueva integración y los roles que le asignaba eran negativos o de poca relevancia social. Esta nueva visión del mayor y su papel en la sociedad hace que esté adquiriendo más relevancia social ya que puede desempeñar actividades útiles para el conjunto de la población, y esta sabe que los mayores tienen la necesidad de ser tomados en cuenta para seguir siendo respetados y sintiéndose útiles.

Desde este orden de ideas los mayores o el adulto mayor, que ha prestado sus servicios a la sociedad desde diferentes posiciones de trabajo se considera jubilado y Pérez, L., (2002) plantea que la jubilación es un periodo de vida lleno de activa social, donde las personas tiene la necesidad de ser útiles, el objetivo es que el mayor no aparezca como improductivo sino que sea considerado como alguien que, por la prestación que recibe desempeña una actividad de importancia para el resto de la comunidad, convirtiéndose así en activo y productivo social. La única forma para que el ajuste que se tiene que producir de trabajador a jubilado laboral tenga éxito es no aislar a los sujetos sino diversificar e intensificar su actividad por medio de otros roles que garanticen el sentirse útil e impidan la desaparición social del anciano

De manera que el cambio que se está gestando tanto en la percepción social de los jubilados como en ellos mismos, viene motivado por un factor como es la mejor situación económica de este colectivo y porque en un futuro no muy lejano será más importante el nivel de estudio de ellos, además que ellos, hoy no son los mismos que hace un tiempo, ya que la sociedad le plantea nuevos retos en cuanto a recursos y nuevos espacios sociales donde integrarse, esto puede observarse mejor desde los países desarrollados los jubilados de ahora no solo llegan a

edades avanzadas sino que lo hacen con buena salud y con un patrimonio interesante tanto de bienes duraderos como de ahorros invertidos en activos financieros.

Entonces se evidencia que la cultura económica de los jubilados está condicionada por el estatus, por el nivel de renta y la instrucción estos dos últimos factores están creciendo en los jubilados por lo que todo hace pensar que en ellos se está produciendo un cambio en su comportamiento económico social y en su visión de la jubilación, Pérez, L., (2002).

Así pues, desde la óptica de la autora, otro aspecto destacado en este discurso de los jubilados es la libertad que da la jubilación y que es fundamental en la distinción entre el nuevo y el viejo, bajo esta condición ya no se ve como la ruptura del trabajo para la sociedad sino todo lo contrario, pasa a realizar otros roles no menos importantes que les permiten de alguna manera hacer sociedades y a emprender nuevas alternativas de mejoras tanto para ellos como para la comunidad.

De manera que socialmente, manifiesta Pérez, L., (2002), el jubilado debe integrarse en un proceso dinámico y multifactorial que los unifique en condiciones específicas de vida, para que a su alrededor se relacionen conceptos y propósitos en pro del objetivo común de esta etapa de la vida para dejar de ser invisible ante la sociedad del momento, particularmente se puede referir a los empleados públicos en este caso y porque no a la totalidad de los trabajadores que de alguna manera u otra han participado en la construcción de un país.

Por otra parte, en el caso venezolano existe una amplia regulación legal que norma los procesos de la jubilación, sin embargo en la sociedad la jubilación no es percibida como la recompensa que reciben las personas por haber trabajado el tiempo máximo establecido por la ley en una organización, y solo lo ven como un cambio de ser un individuo activo a

pasivo como generalmente se presenta a las personas. Es necesario que las personas consideren al jubilado no como un trabajador que finalizó su vida útil, sino por el contrario debe ser considerado como un trabajador que maneja una serie de conocimientos que pueden ser de gran utilidad para el personal de relevo, aun cuando el jubilado no fue formado académicamente haciendo uso del Know How una expresión utilizada para señalar los conocimientos preexistentes no siempre académicos, que incluyen: técnicas, y formas efectivas para hacer las cosas de forma rápida y bien hecho.

Por esta razón las personas jubiladas, desde la óptica de la autora, deben ser incorporadas a actividades que le permitan transmitir sus conocimientos a la generación de relevo y entre sí, es de hacer notar que dichas actividades deberán ajustarse a horarios flexibles y complementarse con actividades recreativas que les permita a este grupo de personas mantenerse interactuando con la sociedad, también se requiere mejorar la calidad de vida, sentirse incluidos y valorados como miembros activos de la comunidad de la que han sido copartícipes como ciudadanos que han aportado con su trabajo fuerza espiritual y física e intelectual al devenir colectivo de la sociedad.

Particularmente, esa integración social de los jubilados, pensionados y adultos mayores, en particular de aquellos que le sirvieron de alguna forma a la sociedad, requieren el reconocimiento, además se observa una población numerosa de personas entre los 60 años que demandan la promoción de políticas y acciones del Estado que les brinden programas que ayuden a fomentar su unificación y superación, como:

- Motivar la autoestima para mantener facultades y habilidades físicas e intelectuales.
- Desarrollar programas que estimulen las destrezas manuales y motrices.

- Fomentar el ejercicio físico y la recreación lúdica.
- Desarrollar programas culturales y de expresión artística.
- Capacitar y fortalecer las organizaciones de los jubilados, pensionados y adultos mayores.
- Promover convenios de cooperación con otras entidades para una educación integral y recreacional.
- Crear fuentes de trabajo a través de organizaciones sociales, consejos comunales entre otros.

Para el cumplimiento de esos objetivos, los programas para el jubilado, el pensionado y el adulto mayor se deberá contar con espacios físicos habilitados y condicionados especialmente, para que sirvan como centros de encuentro para su desarrollo educativo, investigativo y de recreación. Allí podrán impartirse conferencias, cursos, exposiciones, talleres, charlas y una serie de actividades con metodologías de acción participativa, de integración y conocimiento mutuo.

Además es propicio, acotar que la integración del jubilado, del pensionado y del adulto mayor, ya sea como miembro del grupo básico de trabajo o como partícipe de alguna organización comunitaria, necesita favorecerse con esas agrupaciones por ser básicas para el bienestar físico, emocional y mental que los involucre en acciones que le sirvan como instrumento para el crecimiento de su autodeterminación personal y adecuada inserción en la vida comunitaria y social; para el mantenimiento de un entorno rico y estimulante para evitar el deterioro físico e intelectual, ya que en ellas comparten experiencias y asimilan mejor el proceso y adaptación a todos los cambios y problemáticas que involucran el arribo a esa etapa de la vida. Como baluartes que han sido, esos seres humanos merecen un mejor trato de la sociedad.

En el caso que nos ocupa, el de la policía del Estado Carabobo, el personal jubilado no está integrado a actividad alguna que le permita

transmitir sus conocimientos y experiencias o realizar otras actividades de participación en los procesos policiales estratégicos y de apoyo a esta institución, también se hace necesario acotar los aspectos psicológicos que demandan este recurso humano traducida en acciones que le generen bienestar emocional. Del mismo modo se resalta la inexistencia de procesos que preparen y orienten al personal próximo a jubilarse sobre las expectativas que surgen a consecuencia de este proceso, ya que son muchos los casos que pueden presentarse tal como el de aquellas personas que viven solas y su círculo social está limitado a su grupo de trabajo y cuando se jubilan se aíslan por completo, estas acotaciones y observaciones se realizan desde la experiencia de la autora en la atención del jubilado policial.

Por otra parte están aquellas personas que se sienten útiles desarrollando su labores y no se imaginan una vida sin su empleo, y ven la jubilación como el cambio que los convertirá en inútiles entre otros. Desvirtuando el verdadero significado de la jubilación y poniendo en alerta y desmotivado al personal sobre este tema, de manera que este estudio está orientado hacia el jubilado como recurso humano colaborativo del cuerpo policial del estado Carabobo.

Por ello se hace necesario comprender la realidad del jubilado policial de la Policía Carabobo, para analizar su situación cuando se retira o en condiciones jubilado, ya que es urgente crear acciones colaborativa para su inclusión en los diferentes procesos y programas que tiene esos funcionarios adscritos a este cuerpo policial. Ante todo este panorama la investigadora se plantea algunas interrogantes ante el objeto de estudio.

¿Cuál es la situación actual de la de los funcionarios jubilados de la Policía del Estado Carabobo?.

¿Cuáles son las funciones que realiza el departamento de jubilados de la Policía de Carabobo?

¿Cuáles serán las directrices ante el programa de jubilación del cuerpo policial del Estado Carabobo.

## **Objetivos de la Investigación**

### Objetivo General

Analizar al jubilado policial como un recurso humano activo en las funciones policiales de la policía del Estado Carabobo

### **Específicos**

1. Realizar un diagnóstico institucional sobre la situación actual de la de los funcionarios jubilados de la Policía del Estado Carabobo.
2. Determinar las funciones que realiza el departamento de jubilados de la policía de Carabobo
3. Establecer lineamientos para el programa de jubilación del cuerpo policial del Estado Carabobo.

## **Justificación de la Investigación**

En el mundo de hoy, el jubilado es un recurso humano, que juega un papel importante dentro de la sociedad ya que se hace necesario, mantener esa experiencia para mejorar los procesos de la vida en sociedad y en las organizaciones, esta investigación que se proyecta tiene vinculación con la gestión de las personas, como es en este caso los jubilados policiales del estado Carabobo.

Con el desarrollo de la investigación se pretende abordarlo desde la teoría de la Actividad (Havighurst, R., 1961) y la desvinculación, Desde la perspectiva de la teoría de la actividad, el concepto de sí mismo está relacionado con los roles desempeñados. Como en la vejez se produce una pérdida de roles (por ejemplo, jubilación, viudez), para mantener un auto concepto positivo éstos deben ser sustituidos por roles nuevos. Por lo tanto, el bienestar en la edad avanzada depende de que se desarrolle una actividad considerable en los roles recientemente adquiridos.

La teoría de la actividad proporciona la justificación conceptual al supuesto que subyace en gran cantidad de programas para los jubilados o en condición de retiro, la actividad social es beneficiosa en sí misma y tiene como resultado una mayor satisfacción en la vida.

De manera que este estudio contribuirá al conocimiento del jubilado policial, además del mejoramiento en cuanto a calidad de vida, bienestar social, inclusión entre otros, de esta forma vincularlos con los procesos policiales en cuanto a formación, además de otros programas donde el jubilado pueda insertarse.

En cuanto al aspecto metodológico se hace necesario acotar que se abordará desde la investigación cuantitativa, apoyada en una revisión documental, de nivel descriptivo y no experimental como diseño de la indagación. De allí la importancia que reviste la significación que presenta dicho estudio.

## SECCIÒN II

### MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

#### **Antecedentes de la Investigación**

Para fundamentar las teorías de la presente investigación, se consideraron los aportes realizados por especialistas con anterioridad, que guardan cierta relación con este estudio, editados en algunos trabajos de investigación, que permitieron ampliar el conocimiento sobre el tema, ello en razón de que son muy pocos los que han tratado este aspecto. Los antecedentes, son búsquedas previas que respaldan un estudio, tratan sobre el mismo problema o se relacionan con otros. Sirven de respaldo al investigador y le permiten hacer un balance, así como tener ideas sobre cómo se trató el problema en esa oportunidad.

En este sentido, los antecedentes de una investigación consisten en la presentación de la información más relevante y directamente relacionada con el tema de investigación y que se pueda considerar aportes en referencia a este.

**Castro. L., (2009)**, realizo un trabajo de grado, en la Universidad de Carabobo, titulada "El Proceso de Reforma del Sistema de la Seguridad Social en Venezuela: sus implicaciones en la calidad de vida de los

jubilados”; cuyo objetivo general fue analizar las implicaciones del proceso de reforma del sistema de seguridad social en Venezuela en la calidad de vida de los pensionados.

Concluye esta investigadora determinando que la aplicación de la reforma al sistema de seguridad social resulta inviable por cuanto supone la inversión de inmensos recursos monetarios y un elevado costo político a propósito de la eliminación del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales. El sistema venezolano de seguridad social funciona como un seguro obligatorio; se financia mediante los aportes de empleadores, trabajadores y aporte del Estado. Se crean nuevos organismos los cuales generan más carga burocrática y por ende mayores costos de funcionamiento. En consecuencia no hay una incidencia determinante en la calidad de vida del pensionado como consecuencia de las reformas a las leyes de seguridad social.

Dicho estudio, está intrínsecamente relacionado con la investigación en curso, ya que está avocada a estudiar el sistema de seguridad social específicamente a lo atinente a los jubilados, circunstancia que motiva a los investigadores a consultar el desarrollo del referido estudio, el cual proporciona un aporte de gran importancia en el contexto teórico para la ejecución del presente trabajo.

**Rivas, F (2009)**, realizó la tesis doctoral publicada en la Universidad de Carabobo, titulada “Las Pensiones y Jubilaciones en el Sistema de Seguridad Social Venezolano, 1997-2006”; cuyo objetivo general fue desarrollar un análisis del sistema de pensiones y jubilaciones existente en Venezuela sus reformas y el proceso de su desarrollo histórico hasta llegar a la actualidad.

El investigador concluyó que los obstáculos que deben sortear el

Sistema de Seguridad Social y el Régimen Prestacional de Pensiones y Jubilaciones, no permiten que se incremente el nivel de la calidad de vida del venezolano de una manera efectiva, bien sea por la ausencia de políticas preventivas por parte del Estado, o debido a la incapacidad del Estado para responder de una manera oportuna a las demandas de la población, por tanto, se hace difícil que la cobertura del Sistema incluya a la mayor cantidad de ciudadanos, y que en consecuencia no contribuya al mejoramiento en la calidad de vida de los venezolanos.

Por consiguiente se vinculan los resultados de esa tesis con la presente investigación, debido a que el Estado como garante de la protección de la seguridad social de los ciudadanos no responde a las demandas de la población, como es en este caso los policías jubilados del estado Carabobo

### **Bases Teóricas**

Las bases teóricas, Arias F., (2000) la define como “el compendio de una serie de elementos conceptuales que sirven de base a la indagación por realizar” (p 13).

En este sentido, a objeto de comprender algunos conceptos básicos relacionados con programas en torno a la jubilación de funcionarios policiales, para una mejor calidad de vida, se presenta a continuación de manera resumida las bases teóricas que sustentan la investigación, para lo cual es necesario iniciar con una concepción o teoría referencial referencial de lo que es jubilación, en torno a la actividad y la desvinculación,

### **Teorías de la Actividad y Desvinculación**

Estas teorías están directamente relacionadas con dos opiniones de envejecer en directa relación con la actividad laboral, estas dos opiniones son la Teoría de la Actividad, defendida por autores tales como Tartler (1961) y la Teoría de la Desvinculación, defendida entre otros por Comming y Henry (1961).

La Teoría de la Actividad parte de la hipótesis de que sólo la persona activa puede sentirse feliz y satisfecha. El individuo ha de ser productivo útil en un sentido material para los demás en el contexto donde se encuentra. Lo contrario supone ser desgraciado y encontrarse descontento. Según esta Teoría de la pérdida del rol laboral por motivo de jubilación creará en el individuo una pérdida de función. De manera que con la jubilación ella lleva implícito inactividad, una limitación en el radio del comportamiento, no sólo en el área social sino también en la familia.

Por otra parte debido a una constante necesidad de adaptación de la persona de edad avanzada a situaciones nuevas y de la sustitución de la información oral por la comunicación de masas, resulta superfluo el papel de los viejos como transmisores de experiencia y también Como consecuencia del efecto de modernización dado que en estos momentos el jubilado no posee los roles tradicionales de socialización y transmisión de valores, esta persona como pozo de sabiduría y experiencia, ha dejado de valorarse, y como tal su rol se muestra superfluo. Los continuos cambios sociales, la permanente necesidad del sujeto activo a reciclarse, hacen de la persona en condiciones de retiro un ser en terreno de nadie.

En este orden de ideas se encuentra la Teoría de la Desvinculación, contrapuesta por completo a la anterior, afirma como hipótesis, que la persona mayor desea ciertas formas de aislamiento social, de reducción de contactos sociales. Los seguidores de esta teoría piensan que, el bienestar, la felicidad de las personas jubiladas no está en función de sentirse útil o

ejercer una función sino que a la vejez si se la dota de la seguridad, ayuda y suficientes servicios, lo determinante será el deseo de desvinculación del contexto social previo a su jubilación, pues de ello surgirá en los ancianos el bienestar salido del desprendimiento de contactos sociales.

Según Lerh., U.,(2000), "el deseo de ser utilizados sólo correspondería a la necesidad de seguridad y al temor de verse rechazados, indefensos y desamparados" (tomado de Sáez, 1985). Ya en 1964, Havighurst, Neugarten y Tobin, resaltan ciertos puntos de vista cualitativos de la Teoría de la Desvinculación. Según estos autores, con los años, se produce menos disminución cuantitativa que una reestructuración cualitativa de las actividades sociales en cuanto a la vinculación o en cuanto a la participación íntima de la actividad de los roles. Havighurst (1963, 1964), así como también Neugarten y Tobin (1964) revisan los componentes individuales que contribuyen a la buena vejez.

Esta quedaría definida por la satisfacción de la vida anterior y con la situación actual en la vida. De acuerdo con su peculiar manera de ser y la estructura de la personalidad, ciertas personas se hallan más contentas cuando pueden retirarse de la comunidad mientras que otras por el contrario cuando siguen integradas en la misma.

## **Jubilación**

Es un beneficio social, cuya palabra proviene del latín iusbilatio-onis y significa acción y efecto de jubilar o jubilarse; eximir de servicio por razones de ancianidad o imposibilidad física a la persona que desempeña o ha desempeñado algún cargo civil, señalándole pensión vitalicia o recompensa por los servicios prestados (Diccionario de Derecho Público. Emilio Fernández página 447.Editorial Astrea).

En las investigaciones relacionadas con la jubilación se han centrado principalmente en tres cuestiones. Por un lado, en el proceso de la jubilación; por otro, en los factores psicosociales asociados a la jubilación; por último, en las características de los jubilados actuales. La investigación que a continuación se presenta, se refiere a esta última cuestión, en tanto que su principal objetivo es conocer las características sociodemográficas y psicosociales del jubilado actual para describir un nuevo constructo teórico, esto es, un nuevo perfil del jubilado para que desde el ámbito de las organizaciones -bien sean públicas o privadas- se analicen las implicaciones que podría tener.

Para explicar el proceso de la jubilación, se han utilizado principalmente dos teorías psicosociales: la teoría de la Actividad (Havighurst, 1961) y la teoría de la Desvinculación (Cumming y Henry, 1961). Según la teoría de la actividad, el individuo se adaptará mejor a la jubilación si tras perder el rol de trabajador, mantiene las actividades que realizaba anteriormente o encuentra otras que las sustituyan. La teoría de la desvinculación, por su parte, destaca que la persona mayor suele desear cierto aislamiento social. Concretamente, busca la reducción de sus relaciones sociales y la ruptura con el mundo laboral, obteniendo satisfacción a medida que lo logra.

Respecto a los factores psicosociales relacionados con la jubilación, existen numerosas investigaciones que han tratado de dilucidar dichos factores (Bossé, Aldwin, Levenson y Workman-Daniels, 1991; Bossé, 1998; Ekerdt y Kay Hackney, 2002; y otros, También se han analizado factores sociodemográficos, así la reducción de los ingresos económicos constituye una de las grandes pérdidas asociadas a la jubilación (Smolak, 1993; Shaw et al., 1998; Arias, López y Arbona, 2000; Hershey y Mowen, 2000; Madrid y Garcés de los Fayos, 2000; Bahman, 2001; Ekerdt y Kay Hackney, 2002;

Muñoz y Alix, 2002; Hinrichsen y Clougherty, 2006). todos ellos citados en Maldonado , J. (2005).

Asimismo, también son importantes los cambios que como consecuencia de la jubilación se producen en el tiempo libre y que con la jubilación aumenta considerablemente. Como consecuencia de ello, el significado del tiempo se modifica y es muy importante realizar actividades de ocio. En ese sentido, muchos autores afirman que la realización de dichas actividades facilita el proceso de adaptación a la jubilación (Castellón, Rubio y Aleixandre, 1999; Madrid y Garcés de los Fayos, 2000; Belsky, 2001; Rosenkoetter y Garris, 2001; Rosenkoetter, Garris y Engclahl, 2001). Según estos autores, cuando las personas dejan de trabajar, necesitan llenar y organizar todo el tiempo libre que les queda. Por esa razón, destacan la importancia de realizar actividades de ocio como una forma de facilitar el proceso de jubilación, siempre y cuando las necesidades básicas de supervivencia estén debidamente cubiertas.

En lo que a las investigaciones que han intentado especificar las características del jubilado actual se refiere, no existe unanimidad entre los diferentes autores. Por un lado, se utilizan conceptos diferentes a la hora de referirse a las características o el perfil de las personas jubiladas. Mientras algunos autores hablan del nuevo perfil del jubilado (Canes y García, 1989), otros hacen lo propio con conceptos como nueva vejez (Bazo, 1992; 1996b; 2000b) o nuevo jubilado (De Zayas, 1996). A pesar de no coincidir en los conceptos, estos autores tienen en cuenta los cambios que se están produciendo en nuestra sociedad, debidos, entre otros factores, a las mejoras en el estado de salud, mayores niveles educativos y un mejor estatus socioeconómico de las personas que se jubilan. Así, afirman que actualmente un gran número de personas jubiladas tienen ciertas características que las diferencian de las generaciones de jubilados anteriores.

En una de las primeras publicaciones acerca de las características del jubilado actual, Canes y García (1989) predecían para el año 2000 el desarrollo de un nuevo perfil entre las personas mayores de 65 años, cuyas principales características serían: poseer un alto nivel cultural, tener tiempo libre y hábitos de ocio, desear viajar, desear ser querido y valorado por la sociedad, cuidar la salud, hacer proyectos para la jubilación y vivir en su propia casa mientras sea posible.

Bazo, M., (1992; 1996b; 2000b), por su parte, habla de la *nueva vejez*, desarrollando el significado de ese concepto en diversas publicaciones. Concretamente, en una de las primeras (Bazo, M., 1992), subrayaba que en las últimas décadas en España -al igual que en otros países industrializados-, las personas que se jubilan disponen de más recursos económicos, materiales y sociales que las de anteriores generaciones, debido a los cambios económicos, sociales y culturales que se han producido y a los que se ha hecho referencia anteriormente. Desde esa perspectiva, en virtud de los recursos económicos de que disponen las personas jubiladas en las sociedades industrializadas, esta autora destacaba que los jubilados tienen la posibilidad de gozar del ocio y del tiempo libre.

Aunque no explicaba la definición del término de nueva vejez, Bazo, M., (1996a) partía de la hipótesis según la cual la *nueva vejez* estaría compuesta por las generaciones que se jubilan en la actualidad y que tendría unas características concretas, si bien no detallaba cuáles eran dichas características. Posteriormente, en el año 1996, tomando como punto de partida la hipótesis que se acaba de exponer y con el propósito de verificarla, Bazo realizó otra investigación en la Comunidad Autónoma Vasca, Navarra, Madrid, Barcelona y Zaragoza por medio de una metodología cualitativa, obteniendo interesantes resultados acerca de las actividades que suelen realizar los individuos cuando llegan a la jubilación. Concretamente, la generación actual de jubilados tiene mayor propensión a realizar actividades que los jubilados de anteriores generaciones.

Más tarde, la misma autora completó el trabajo anterior con otra investigación publicada en el año 2000, en la que expuso las características de las personas que se jubilan en la actualidad y que las diferencian de los jubilados actuales de los de anteriores generaciones. Dichas características son: sentirse satisfecho vitalmente en la nueva situación, siempre y cuando tengan satisfechas sus necesidades económicas; jubilarse joven; tener un nivel educativo adecuado, buen estado de salud y recursos económicos.

### **Trabajo Colaborativo desde el recurso humano activo**

El trabajo Colaborativo nace desde las teorías de aprendizaje en torno a este elemento el cual es una manera de abordar el conocimiento desde los aprendizajes grupales, según cada miembro tiene objetivos en común que han sido establecidos previamente y sobre los cuales se realizará el trabajo. Villalobos C., (2002)

En los entornos laborales, se hace cada día más perentorio, crear dinámicas colaborativas de trabajo, los negocios y las instituciones, están consciente de ello ya que se han percatado que en el trabajo se requiere colaboración y apoyo, También son capaces de compartir talentos y fortalezas con otros menos motivados. Un factor importante para crear un entorno de trabajo activo y colaborativo es tener predisposición para formar parte del mismo.

En este orden de idea, un empresario o gerente puede fomentar un ambiente tal induciendo a la gente a que den un poco más de lo justo para hacer el trabajo. En la semana laboral hay picos de trabajo y gracias al trabajo colaborativo ciertos miembros de un grupo estarán bajo mucha presión. Es crítico especialmente cuando escasean recursos contar con un ambiente de trabajo colaborativo para que trabajando en grupo, la gente logre cumplir con sus tareas.

**Oficina: Atención al Jubilado, Discapacitado y Sobreviviente de la Policía Del Estado Carabobo.**

Es de hacer notar que en la policía del estado Carabobo, se encuentra una oficina de atención al jubilado, además de otros y ella tiene sus funciones como se detallan a continuación:

- 1- Brindar orientación para trámites para pensiones, actualización de datos de los jubilados, discapacitados y/o sobrevivientes en caso de fallecimiento.
- 2- Es la oficina receptora de las solicitudes realizadas por los jubilados, discapacitados y sobrevivientes, para luego hacerla llegar al órgano, oficina o dirección correspondiente para su efectiva respuesta.
- 3- En el trimestre anterior se gestionó el protocolo correspondiente para la participación del jubilado en los juegos interpoliciales, con motivo de la celebración del día del policía.
- 4- Coordinar documentos exigidos por la Oficina Central de Personal (OCP), para la emisión de pagos nominales y otros beneficios sociales.
- 5- Atender las quejas y reclamos concernientes a homologación de rango.

## **Bases Constitucionales y Legales**

Las bases que sustentaron el presente Trabajo, parten de las disposiciones contenidas en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) dado que la Seguridad Social es considerada como un derecho humano social fundamental e irrenunciable garantizado por el Estado y aplicada a todos los venezolanos.

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), enuncia los derechos en que el Estado Venezolano fundamenta los principios y metas que lo orientan en relación con el trabajo; en este sentido, consagra entre ellos, la Irrenunciabilidad de los derechos laborales, el cual es un principio de orden público, que afecta de nulidad toda estipulación de contrario; consagrado en el artículo 89 de la referida Constitución y en el artículo 3 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997); pero dicho principio, no excluye la posibilidad de conciliación o transacción, siempre que se haga por escrito y contenga una relación circunstanciada de los hechos que la motiven y de los derechos en ella comprendidos.

En materia de Seguridad Social y específicamente de la Jubilación, la actual Constitución garantiza en sus artículos 80 y 86, a todos los ancianos y ancianas los beneficios de la Seguridad Social que eleven y aseguren su calidad de vida. De estas dos normas se desprende que es deber del Estado y no de los patronos privados garantizar los derechos de todos los ciudadanos, específicamente en el caso en estudio a los ancianos y ancianas, entre cuyo beneficio está el de la Jubilación.

Ese mismo cuerpo constitucional instituye en los numerales 1°, 2° y 3° del Artículo 89, que ninguna ley puede establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales; que los derechos laborales, son irrenunciable; y finalmente insta como regla

hermenéutica que en caso de dudas sobre la procedencia de normas concurrentes en materia laboral, se aplicaran aquellas que sean más favorables a los derechos del trabajador.

El citado Artículo 86, menciona un conjunto de instituciones y preceptos, dirigidos, en primer término al legislador ordinario, quien debe desarrollarlas mediante una Ley Orgánica y leyes especiales; y en segundo término, a la población en general, por cuanto aun sin normas especiales que las desarrollen, ellas en sí mismas tienen la fuerza imperativa necesaria para exigir su cabal cumplimiento, razón esta que hace del Artículo 86 una norma operativa.

El nuevo texto constitucional garantiza integralmente todos los derechos humanos de las personas desde el concebido, la niñez, la adolescencia, el adulto, la vejez hasta la muerte y en cada uno de sus ordenes sociales y peculiaridades respondiendo a los conceptos de solidaridad, universalidad, integralidad, unicidad, participación y eficiencia. La salud integral, la educación y cultura, la vivienda, el trabajo, su estabilidad, la activación socioeconómica, la recreación, las pensiones dignas vitales de existencia y sobrevivencia conforman los sistemas integrados de los sectores básicos de derechos y garantías.

El Artículo 86 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), indica cuales son los principios por los cuales debe regirse el Sistema de Seguridad Social, señala al respecto que: "El Estado tiene la obligación de asegurar la efectividad de este derecho, creando un sistema de seguridad social universal, integral, de financiamiento solidario, unitario, eficiente y participativo".

En este contexto, regula la Ley del Estatuto sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios o Empleados de la

Administración Pública Nacional de los Estados y de los Municipios (2006), el derecho a la jubilación, que luce limitado, en virtud de que se circunscribe a señalar los requisitos para adquirir tal derecho determinando que el mismo se adquiere mediante el cumplimiento de los requisitos consagrados en su artículo 3; lo referente al cálculo del monto de la jubilación. Es más bien el Reglamento de la Ley del Estatuto; el que da un paso hacia delante en la concepción de la jubilación, al definirlo como un derecho vitalicio, y al preceptuar que puede ser acordado no solo a solicitud del interesado sino de oficio, lo que reviste a la jubilación con un acentuado carácter de orden público.

Aquí resulta pertinente advertir que con relación a los requisitos para la procedencia de la jubilación, la Ley de Carrera Administrativa ya derogada por la Ley del Estatuto de la Función Pública (2002), establece algunas normas así como determina cuales son dichos supuestos. Así en su artículo 53 se dispone: el retiro de la Administración Pública procederá en los siguientes casos: por invalidez y por jubilación de conformidad con la Ley.

Por su parte el artículo 22 de la misma Ley establece que: los funcionarios tendrán derecho a obtener el beneficio de la jubilación por límite de edad y años de servicio de conformidad con la Ley. Sin embargo debe indicarse que la fijación del número de años de servicio así como la edad del funcionario que pretenda adquirir el derecho a la jubilación, son requisitos que no se encuentran uniformados en ninguna ley nacional, sino que aparecen establecidos y dispersos en los distintos estatutos legales que regulan las diferentes ramas de la Administración Pública Nacional, Estatal y Municipal.

Por su parte la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (2002), consagra una serie de disposiciones en cuanto al sistema y a la seguridad social como tal, así mismo, protege a la vejez como una contingencia

amparada por el sistema y la incluye dentro del régimen prestacional referente a servicios sociales al adulto mayor y otras categorías de personas.

Esta disposición se ha interpretado de dos formas, distinguidas de la siguiente manera:

1. Que prevé que el sistema abarca una estructura amplia y que engloba a todo aquel sistema implementado ante la contingencia de la vejez, ya sea por parte de entes públicos o privados o privatizados, por lo que cada sistema sin importar, si concurren en una misma persona, debería ajustar los montos al salario mínimo urbano, ignorando esta posición cualquier referencia a estudios actuariales o posibilidades de financiamiento que les haga sustentable en el tiempo.
2. Que prevé que el sistema abarca una noción restringida al considerar que quien garantiza el nivel mínimo es el Estado, por ser quien regula, administra y supervisa el sistema.

Por su parte el Artículo 86, menciona un conjunto de instituciones y preceptos, dirigidos, en primer término al legislador ordinario, quien debe desarrollarla mediante una Ley Orgánica y leyes especiales; y en segundo término, a la población en general, por cuanto aun sin normas especiales que las desarrollen, ellas en si misma tienen la fuerza imperativa necesaria para exigir su cabal cumplimiento, razón esta que hace de este articulo una forma operativa, lo cual marca la diferencia respecto a la forma programática como en las constituciones anteriores (1947 y 1961) se había consagrado este derecho fundamental de los seres humanos.

En este orden de ideas en la Ley Orgánica del Servicio de Policía y del Cuerpo de Policía Nacional: Publicada en Gaceta Oficial del 14 de marzo de 2008 según Decreto N° 38.891

### **Artículo 3°**

El servicio de policía es el conjunto de acciones ejercida en forma exclusiva por el Estado a través cuerpos de policía en todos sus niveles, conforme a los lineamientos y directrices contenidos en la Legislación nacional y los que sean dictados por el Órgano Rector, con le propósito de proteger y garantizar los derechos de las personas frentes a situaciones que constituyan amenaza, vulnerabilidad, riesgo o daño para su integridad física, sus propiedades, el ejercicio del derecho, el respeto de sus garantías, la paz social, la convivencia y el cumplimiento de la ley.

**Análisis:** Los agentes públicos ejercen de forma exclusiva funciones inherentes a lineamientos y reglas dictadas Organo regente, para asegurar y respetar los derechos de los ciudadanos

### **Artículo 4°**

Son fines del servicio de policía:

1. Proteger el libre ejercicio de los derechos humanos, las libertades públicas y garantizar la paz social.
2. Prevenir la comisión de delitos
3. Apoyar el cumplimiento de las decisiones de la autoridad competente.
4. Controlar y vigilar las vías de circulación y el tránsito.

5. Facilitar la resolución de conflictos mediante el dialogo la mediación y la conciliación

**Análisis:** En este artículo se definen las tareas y responsabilidades de los funcionarios, con el fin de proteger a los ciudadanos

### **SECCIÒN III**

#### **MARCO METODOLOGICO**

El marco metodológico, se considera como el instrumento de qué se vale la investigación para lograr el conocimiento sobre los hechos del estudio propuesto. Según Balestrini, M. (2007) está referido al conjunto de procedimiento lógico, tecno-operativo implícito en el proceso de la investigación, poniéndolo en manifiesto y sistematizándolos.

Permitiéndolos analizar, hallar los supuestos del estudio y reconstruir datos, a partir de los conceptos teóricos convencionalmente operacionalizados. La finalidad fundamental que tiene el Marco Metodológico, es ubicar dentro de la investigación, los métodos e instrumentos empleados en el estudio planteado, proporcionando al lector la información detallada sobre cómo se realiza la investigación.

En consecuencia, el marco metodológico, de la presente investigación pretende Analizar al jubilado policial como un recurso humano colaborativo para la policía del Estado Carabobo, es la instancia que alude al momento tecno-operativo implícito en toda investigación, con el objeto de ponerlo en

manifiesto. Con el propósito de descubrir y analizar los supuestos objetos en el estudio, de obtener datos, mediante métodos, técnicas y protocolos instrumentales existente, de forma metodológica para la obtención de datos requeridos en la investigación de la propuesta.

### **Diseño de la investigación**

Esta fase está referida al contexto operativo de la investigación a través del cual se fijan los lineamientos que se llevaran a cabo además de los procedimientos a seguir para recabar la información necesaria para dar respuesta a las interrogantes. Planteadas en esta indagación. En este sentido se desarrollan el diseño, tipo de estudio, población y muestra, las técnicas de recolección de datos, validación y confiabilidad, así como las técnicas de análisis.

De acuerdo con los objetivos que persigue el presente trabajo, responde a una investigación de campo no experimental de tipo descriptiva, fundamentada y apoyada en una revisión documental. Pues tiene como finalidad, Analizar al jubilado policial como un recurso humano colaborativo para la policía del Estado Carabobo, la cual se desarrolla tomando en cuenta las variables y elementos que las conforman y que persigue mejorar el programa de jubilados de la policía de Carabobo.

Este estudio está basado en una investigación, que según la estrategia empleada es de campo, no experimental, ya que la metodología utilizada para la obtención de la información, permitirá recoger los datos en forma directa del mismo lugar donde ocurren los hechos, para Ander, E. (2008), Con relación al trabajo de campo explica lo siguiente: “Se conoce con esta expresión a aquella parte de un estudio de investigación que se realiza en contacto directo con la comunidad, grupos o personas que son motivo de

estudio” (p. 14). Puede entonces decirse, que el trabajo de campo es toda tarea realizada sobre el terreno donde ocurren los hechos.

### **Nivel de la Investigación**

Como se ha mencionado anteriormente, de acuerdo al problema planteado referido, Analizar al jubilado policial como un recurso humano colaborativo para la policía del Estado Carabobo y en función a los objetivos se incorpora que el tipo de investigación es de nivel descriptiva.

Según Arias, F (2000). Investigación descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno o grupo con el fin de establecer su estructura o comportamiento (p.46). Cabe señalar que Sabino, C (2002) define también a los estudios descriptivos expresando "la investigación descriptiva consiste en describir algunas característica fundamentales en conjunto homogéneo de fenómenos utilizando criterios sistemáticos que permitan poner de manifiesto su estructura o comportamiento". (p. 60) De acuerdo a la definición, esta investigación es descriptiva, porque se caracteriza por establecer el comportamiento de un fenómeno, en este caso al jubilado policial del Estado Carabobo

### **Población**

Según la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL, 2006), la población es la totalidad del fenómeno a estudiar en donde las unidades de población poseen características comunes, la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación. Por lo tanto, para fines de este estudio la población está conformada por la totalidad del personal de jubilados de la policía, que suman mil doscientos (1200)

### **Muestra**

Por lo tanto la muestra debe ser representativa, es decir todos y cada uno son dignos de ser escogido, según Ramírez (2000), la muestra por un

lado puede ser la totalidad de población y por el otro constituye una porción, un subconjunto de la población que selecciona el investigador, para el caso en particular la muestra será la población, como se mencionó anteriormente de mil doscientos jubilados.

### **Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos**

Todo proceso de investigación persigue la obtención de datos, que permiten al investigador acercarse a la realidad que presenta el problema planteado, para esto se establecerá la técnica de la encuesta Según Tamayo y Tamayo, M. (2000), “Las técnicas de recolección de datos es la parte operativa del diseño investigativo. Hace relación al procedimiento, condiciones y lugar de la recolección de los datos”. (p. 114). Además como instrumentos el cuestionario, para Tamayo y Tamayo, M. (2000), “el cuestionario es un instrumento formado por una serie de preguntas que se contestan por escrito a fin de obtener información necesaria para la realización de la investigación” (p. 208). En esta investigación se utilizará un cuestionario tipo liker.

### **Validez de los Instrumentos**

La validez de un instrumento según Busot, L. (2000). Se refiere “A las condiciones de calidad que garantizan la pureza de los datos recabados para orientar la búsqueda de respuesta de las interrogantes de la investigación”. (p. 123).

#### **Cuadro 1**

#### **Escala de Evaluación para la Validación de los Instrumentos**

| <b>ESTIMACIÓN</b>  |                     |
|--------------------|---------------------|
| <b>CUALITATIVA</b> | <b>CUANTITATIVA</b> |
| Deficiente         | 1                   |
| Aceptable          | 2                   |
| Bueno              | 3                   |
| Excelente          | 4                   |

A cada una de las respuestas se les calculara la media aritmética,

resultante de sumar todas las calificaciones emitidas por los expertos y divididas entre tres (3). Se considera que el instrumento de recolección de datos es válido, cuando cada pregunta arroje una puntuación media entre tres (3) y cuatro (4) puntos, es decir, entre buena y excelente, y con una tendencia favorable hacia la calificación excelente. Lo anterior demostrará que el instrumento de recolección de datos se adapta a la exigencia de la investigación, debido a que con ello se lograran los objetivos propuestos.

## **CAPITULO IV**

### **Análisis e interpretación de los resultados**

En este capítulo se presentan los resultados obtenidos durante el desarrollo de la investigación a través de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos con la finalidad de analizar e interpretar la información arrojada con dichas técnicas utilizadas (observación directa y el cuestionario), estas herramientas permitieron identificar y evaluar fiablemente la situación actual de los jubilados de la policía del estado Carabobo. Según la visión del siguiente autor

Namakforoosh (2000) “El análisis de datos es la manipulación de hechos y números para lograr ciertas informaciones en una técnica que ayudará al administrador a tomar una decisión apropiada”. La idea principal es obtener información válida y confiable (p. 285).

**Diagnostico de la situación actual de los jubilados de la policía del estado Carabobo.**

### Planilla de Observación Directa

Periodo de observación Noviembre 2013 a Febrero 2014

| <b>Elementos Observados</b>                     | <b>Bueno</b> | <b>Regular</b> | <b>Deficiente</b> |
|---|--------------|----------------|-------------------|
| Políticas de jubilación                         |              | X              |                   |
| Efectividad en los procedimientos de jubilación |              |                | X                 |
| Procedimiento a seguir en la jubilación         |              | X              |                   |
| Manejo de registro de documentos                |              |                | X                 |
| Solvencia con los funcionarios jubilados        |              |                | X                 |
| Disponibilidad de la Información                |              | X              |                   |

Fuente: Aparicio  
2014

Con los resultados obtenidos de la observación directa, fue posible detectar la presencia de dificultades para mantener una efectiva gestión de los procesos de jubilación en la policía del estado Carabobo, evidenciando deficiencia en el procesos de jubilación; tomando en cuenta los elementos observados, se puede decir, que las políticas establecidas ameritan ser actualizadas ya que no se ajustan a plenitud a las necesidades existentes en dicho proceso de jubilación, generando un efecto negativo en el personal jubilado, del mismo modo es conveniente mencionar que no se existen procedimientos formalizados en el proceso de jubilación que permitan la integración de los mismos en actividades que les permitan sentirse útiles, además de ser de gran ayuda en el desarrollo de estrategias para la organización policial.

Como consecuencia de lo antes mencionado, los procedimientos a seguir en la jubilación se efectúan con bajo aciertos, por no seguir un lineamiento efectivo y constante.

En este mismo orden de ideas se resalta el deficiente manejo del manejo y registro de documentos lo cual no permite tener una certera información en cuanto a la solvencia y estatus entre otras solicitudes que pudieran ser requeridas por el personal jubilado.

Como respuesta a esta información obtenida, se puede decir, que la policía del estado Carabobo debe implementar procedimientos, que le permitan optimizar los proceso existentes y adicionar los necesarios para ofrecer al jubilado la atención e integración que se merece, según lo contemplado en la legislación laboral vigente, así como también es requerido por parte de la misma institución como compromiso social para con el

personal que cumplió el tiempo de servicio establecido por la ley.

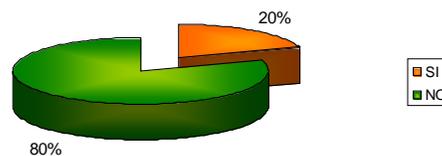
Resultados del cuestionario realizado a los jubilados de la policía del estado Carabobo.

### ITEM 1

¿La información suministrada, para notificarle que había sido jubilado fue oportuna?

| Categoría de Respuestas | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------------------|------------|------------|
| SI                      | 240        | 20%        |
| NO                      | 960        | 80%        |
| TOTAL                   | 1200       | 100%       |

Fuente: Aparicio (2014)



### Análisis de Resultado

Se evidencia que el 20% afirma que fue notificado de forma oportuna

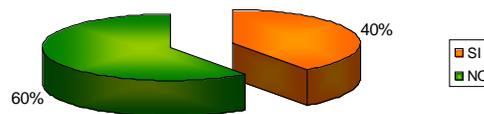
que iba a ser jubilado; mientras que el 80% expresa todo lo contrario dando a entender que existen debilidades en el mismo, y que no cuentan con registros de información que les suministre y permita notificar oportunamente al personal que va ser jubilado

## ITEM 2

¿Considera usted que los procedimientos llevados actualmente por la Policía de Carabobo para jubilar, se ajusta a las necesidades actuales?

| Categoría de Respuestas | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------------------|------------|------------|
| SI                      | 480        | 40%        |
| NO                      | 720        | 60%        |
| TOTAL                   | 1200       | 100%       |

Fuente: Aparicio (2014)



### Análisis de Resultado

En el gráfico se evidencia que solo un 40% del personal jubilado afirman que los procedimientos llevados al momento de jubilar se ajustan a

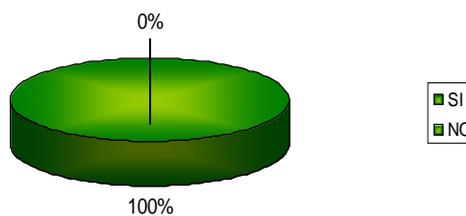
las necesidades actuales., por el contrario el 60% restante afirma que el sistema no se ajusta a las necesidades actuales debido a factores de crecimiento del personal de la institución, visualizándose una debilidad al realizar seguimientos de los jubilados de forma individual para determinar la situación de morosidad en cuanto a tramites y solvencias requeridas.

### ITEM 3

Esta usted, de acuerdo con las políticas y procedimientos llevados en la Policía del estado Carabobo., para jubilar al personal policial?:

| Categoría de Respuestas | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------------------|------------|------------|
| NO                      | 1200       | 100%       |
| TOTAL                   | 1200       | 100%       |

Fuente: Aparicio (2014)



## Análisis de los Resultados

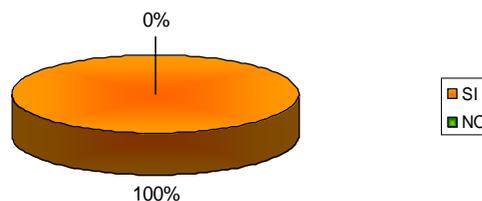
El 100% de los encuestados expresaron que las políticas y procedimientos establecidos para jubilar es necesarios revisarlos., no se ajustan a sus necesidades debido a los cambios ocurridos en materia legal vigente, generando debilidad en la gestión de jubilación.

### ITEM 4

¿Considera usted conveniente la revisión de las políticas y procedimiento llevados por la policía del estado Carabobo, al momento de jubilar a los funcionarios policiales?

| Categoría de Respuestas | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------------------|------------|------------|
| SI                      | 1200       | 100%       |
| TOTAL                   | 1200       | 100%       |

Fuente: Aparicio (2014)



## Análisis de los Resultados

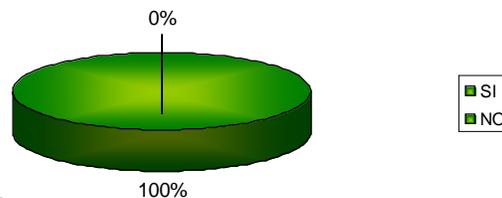
Se puede visualizar que los encuestados, afirman que es conveniente la revisión de las políticas y procedimientos con el fin de mejorar el proceso de jubilación, y disminuir así el clima de incertidumbre y morosidad en la cancelación de sus beneficios económicos.

## ITEM 5

¿Conoce usted si, el proceso de jubilación empleado en la policía del estado Carabobo, incluye charlas, cursos u otros métodos dirigidos a preparar al personal próximo a jubilarse?

| Categoría de Respuestas | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------------------|------------|------------|
| NO                      | 1200       | 100%       |
| TOTAL                   | 1200       | 100%       |

Fuente: Aparicio (2014)



### Análisis de los Resultados

El 100% de los encuestados contestaron negativamente

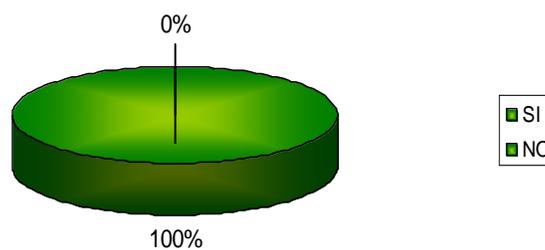
evidenciándose que no se realiza ningún tipo de orientación, que prepare al personal antes de ser jubilado.

## ITEM 6

¿Conoce usted si, los jubilados de la policía del Estado Carabobo son integrados a los actos con fines recreativos, educativos e informativos realizados por la institución?

| Categoría de Respuestas | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------------------|------------|------------|
| NO                      | 1200       | 100%       |
| TOTAL                   | 1200       | 100%       |

Fuente: Aparicio (2014)



## Análisis de los Resultados

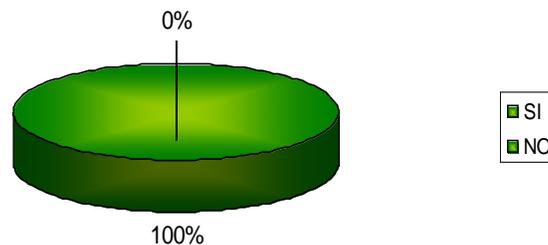
Un 100% negaron conocer, que el personal jubilado de la Policía del Estado Carabobo, sea invitado a los actos de integración realizados, por los directivos de la Policía del Estado Carabobo.

### ITEM 7

¿La oficina de Servicios Sociales que funciona en las instalaciones de la Dirección General de la Policía del Estado Carabobo, atiende de forma efectiva las solicitudes realizadas por los funcionarios jubilados de dicha institución?

| Categoría de Respuestas | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------------------|------------|------------|
| NO                      | 1200       | 100%       |
| TOTAL                   | 1200       | 100%       |

Fuente: Aparicio (2010)



### Análisis de los Resultados

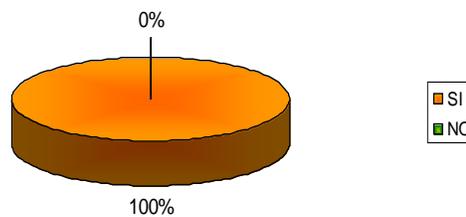
El 100% de los encuestados han negado que en la oficina de Servicios Sociales les sean atendidas las solicitudes que han generado. Por lo que se evidencia la necesidad de implementar políticas que den respuestas efectivas y oportunas al personal jubilado.

### ITEM 8

¿Considera usted, conveniente que el personal jubilado sea integrado como un recurso humano activo en las funciones policiales?

| Categoría de Respuestas | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------------------|------------|------------|
| SI                      | 5          | 100%       |
| TOTAL                   | 5          | 100%       |

Fuente: Aparicio (2014)



### Análisis de los Resultados

El 100% encuestado considera conveniente que el jubilado policial sea

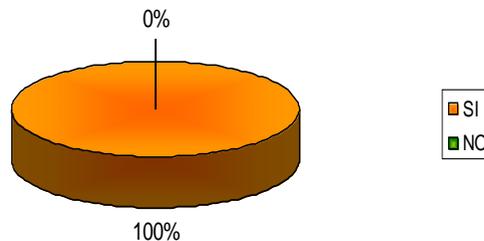
integrado como un recurso humano colaborativo en las funciones policiales.

## ITEM 9

¿Considera usted, que la oficina utilizada por los jubilados ubicada en la Dirección General de la Policía del Estado Carabobo, se debería incorporar personal policial activo como apoyo para optimizar la capacidad de respuesta ante las solicitudes que pudieran generarse?

| Categoría de Respuestas | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------------------|------------|------------|
| SI                      | 5          | 100%       |
| TOTAL                   | 5          | 100%       |

Fuente: Aparicio (2014)



### Análisis de los Resultados

Por lo representado gráficamente, el 100% afirma que si es necesario el

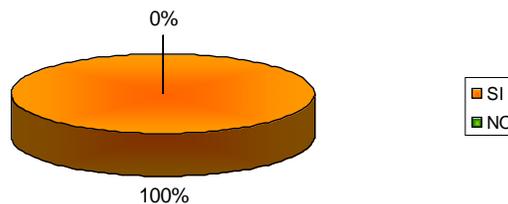
trabajo conjunto de policías activos y jubilados para mejorar el proceso y solicitudes generadas ante la oficina arriba mencionada.

## ITEM 10

¿Cree usted que al considerar al funcionario policial jubilado como un recurso humano activo en las funciones policiales de la Policía del Estado Carabobo se optimizaría la gestión en los procesos de jubilación y se apoyaría el desarrollo estratégico con el aprovechamiento de los aportes intelectuales?

| Categoría de Respuestas | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------------------|------------|------------|
| SI                      | 1200       | 100%       |
| TOTAL                   | 1200       | 100%       |

Fuente: Aparicio (2014)



### Análisis de los Resultados

El 100% de los encuestados consideran que al integrar al funcionario jubilado como recurso humano colaborativo en las funciones policiales, se optimizaría los procesos derivados a la jubilación, además de aportar una

valiosa colaboración en el diseño de estrategias policiales.

### **Determinación de las debilidades y fortalezas derivadas de los procedimientos de jubilación de la Policía del Estado Carabobo.**

La falta de actualización en los procesos de jubilación representa debilidades para gestionar correctamente los procesos de jubilación. A pesar de esta situación, la Policía de Carabobo, cuenta con fortalezas, siendo una de ellas el personal policial jubilado que está dispuesto a colaborar de forma activa para optimizar los procesos concernientes a la jubilación.

Para evidenciar y determinar la situación actual del proceso de jubilación de la Policía del Estado Carabobo se presentan las debilidades y fortalezas de la misma.

#### **Debilidades.**

- ✓ Falta de actualización en los procesos de jubilación, de acuerdo a las regulaciones legales vigentes, y capacitación del personal encargado de realizar los procedimientos.
- ✓ Desorganización en área gerencial, lo que origina toma de decisiones equivocadas, situación que se origina por el deficiente manejo de la información.
- ✓ Falta de capacitación en cuanto al proceso de jubilación.
- ✓ No se trabaja en equipo, con respecto a la unidad encargada de la jubilación.

**Fortalezas.**

- ✓ La Policía del Estado Carabobo., cuenta con personal calificado para la ejecución de sus funciones, dispuestos a recibir capacitación para asumir con responsabilidad los retos de la actualidad.
- ✓ Existe la disposición por parte del personal jubilado, y el interés en solventar los problemas que se originan.

**Descripción de la Propuesta**

La propuesta de investigación es la vía de comunicación que el investigador tiene para hacer llegar hasta al personal encargado de la toma de la decisión, este, permitirá proponer la mejoras que se pueden realizar para realizar un buen proceso de jubilación. Se puede decir que esta herramienta será de mucha utilidad para la institución en vista de la debilidad que se presenta en el proceso de jubilación, permitiendo minimizar los retrasos que se puedan ocasionar.

Lo anteriormente expuesto, no quiere decir que el departamento encargado de la jubilación del funcionario policial no realiza su gestión, solo que la misma deberá ser optimizada para conseguir mejores resultados ya que todo proceso debe ser constantemente actualizado para el logro de los objetivos en menor tiempo.

Por lo anteriormente expuesto se ha propuesto al funcionario policial jubilado como un recurso humano activo en las funciones policiales, en la

Policía del Estado Carabobo.

### **Justificación de la Propuesta.**

La siguiente propuesta se justifica, debido a que es necesario y urge implementar esta estrategia, para minimizar los contratiempos y mal manejo de información que se están originando en el proceso de jubilación, así como solventar, la problemática existente originada en anteriores casos de jubilación en cuanto a entregas de solvencias y demás constancias requeridas por los jubilados para los tramites futuros antes las diferentes dependencias que así lo requieran.

### **Objetivo General de la Propuesta.**

El funcionario Jubilado como un recurso humano activo en las funciones policiales, Policía de Carabobo.

### **Objetivo Especifico**

- ✓ Dar a conocer al departamento de Recursos humanos de la Policía del Estado Carabobo, el talento humano contenido en el personal jubilado, para optimizar los procedimientos de jubilación.
- ✓ Incorporar al funcionario jubilado a la realización de los procesos de jubilación, para lograr una mayor efectividad de la gestión.
- ✓ Adiestrar al personal de Recursos humanos de la Policía del Estado Carabobo en materia legal en cuanto a los procesos que deben ser realizados al momento de jubilar.
- ✓ encargado para el trabajo conjunto y colaborativo del personal

jubilado.

- ✓ Llevar un control interno, con el fin de mantener la eficacia de la gestión.

### **Alcance de la Propuesta.**

Esta propuesta va dirigida al departamento encargado de las jubilaciones en la Policía del Estado Carabobo., con el fin de que se aplique, ya que es una herramienta útil para mejorar la gestión del proceso de jubilación.

## **CONCLUSIONES**

Este estudio realizado a la Policía de Carabobo permitió determinar la existencia de una problemática que se está causando en la gestión de jubilación. Para determinar la misma fue necesario aplicar técnicas e instrumentos de recolección de datos, a las áreas que se encuentran involucradas con este proceso de ejecución, lo que evidenció la existencia real del problema.

Bajo el análisis realizado a través de los procedimientos aplicados, se concluye que la gestión del proceso de jubilación no es la más efectiva, debilidad que se origina por la desorganización entre algunos de los procedimientos que componen esta gestión. Se puede decir que en parte

esta situación se ha generado debido a los procesos anteriores y las decisiones equivocadas tomadas.

En definitiva se pudo establecer la necesidad de ver al funcionario policial como un recurso humano colaborativo en las funciones policiales, para mejorar el proceso de jubilaciones, ya que se realizó un minucioso análisis interno y externo en donde su principal fortaleza fue la disponibilidad tanto del personal que labora en el departamento de Recursos Humanos como del personal jubilado para mejorar los procedimientos necesarios relacionados con la jubilación.

Es por ello que se propone la capacitación en cuanto al marco regulatorio de jubilaciones y pensiones al personal de recursos humanos de la Policía del Estado Carabobo así como también a los jubilados dispuestos a colaborar en la gestión requerida para dar respuesta efectiva a los procesos de jubilaciones de años anteriores que aún están pendientes así como facilitar los procesos que pudieren generarse en jubilaciones futuras, es de hacer notar que la jubilación es un proceso importante por lo que se hace indispensable que todas las personas que intervengan en el proceso se sientan parte del mismo y estén en la capacidad de realizar de forma efectiva la labor que le sea encomendada.

Es responsabilidad de la gerencia de recursos humanos la selección del personal idóneo para cumplir estas funciones por lo que se recomienda tomar en cuenta:

- Dar a conocer al personal la importancia de llevar eficientemente todos y cada uno de los tramites en la gestión de jubilación, y realizar la selección entre quienes muestren su interés por participar en la misma y estén dispuestos a recibir, orientar, y educar a los jubilados para brindar respuestas efectivas en las solicitudes que pudieren generarse
- Disposición para trabajar en conjunto con el personal jubilado, en un ambiente enmarcado dentro del respeto, responsabilidad, claridad, y tolerancia.
- El personal que se asigne a esta gestión debe tener en claro, que es una labor social, por lo tanto deberá tener la iniciativa de contribuir mediante investigaciones con la identificación e interpretación de las causas que originan retardos con los compromisos sociales que tiene la institución policial con el personal jubilado.
- Luego de ello, ser capaz de plantear alternativas de solución a las dificultades presentadas.

- Ser participe en la gestión, formulación, ejecución, evaluación de planes, programas y proyectos sociales dirigidos a mejorar las condiciones de vida de los jubilados.

Por otra parte, es conveniente destacar que el presente estudio pretende infundir en el funcionario policial activo así como también a todos los empleados y directivos que intervienen en los procesos administrativos, la importancia que posee este talento humano integrado por la nómina de jubilados de la policía del Estado Carabobo, con la finalidad de que este grupo desasistido reciba el apoyo que se merece y sea considerado como parte de la gran familia policial.

Que aun en su carácter de jubilados tienen mucho que aportar ya que todo el personal jubilado posee un cúmulo de conocimientos aunque no siempre académico, que puede servir de guías para la toma de decisiones, así como cambiar esa imagen que muestra al jubilado como una carga y empezar a verlo como un personal que está dispuesto a enfrentar la nueva etapa, como el comienzo que le permitirá aportar ideas, ejecutar acciones en pro de los procesos de jubilación, que permitan optimizar los procesos de jubilación de la policía del Estado Carabobo.

Mediante la implementación de charlas facilitadas por profesionales en conjunto con los aportes de los jubilados dirigidas al personal próximo a jubilarse donde se aborden temas relacionas

con las regulaciones legales, requisitos y demás trámites así como también ofrecer planes recreativos que les permitan seguir desarrollando sus talentos en quienes ya practican algún deporte o participan en alguna actividad de musical, artística, cultural o simplemente deseen iniciar estudios académicos.

Con este aporte se estará dando el primer paso por el camino que permitirá abrir la brecha para facilitar los procesos en la parte legal que traen implicaciones en la parte económica al momento que debe ser efectuado el pago de pasivos que ya se ven acostumbrados a hacerlo con retardos, causando descontento en el jubilado y faltando a lo establecidos en las leyes.

La propuesta presentada en esta investigación, es una herramienta positiva y necesaria para la Policía de Carabobo, ya que se encuentra estructurada por estrategias que permitirán actuar y tomar decisiones con seguridad para el logro de los objetivos planteados.

## **RECOMENDACIONES**

La Policía del Estado Carabobo., es una institución que promueve la prevención de hechos delictivos y el bienestar de la ciudadanía ya que es un organismo encargado de ofrecer a la comunidad en general la sensación de seguridad necesaria para el desenvolvimiento cotidiano normal por las calles

del Estado Carabobo, por lo tanto es conveniente destacar la importancia de valorar al personal jubilado de la Policía de Carabobo y velar que sean dotados de la seguridad social establecida en materia legal, ya que es un derecho que se merecen por cumplir con los requisitos establecidos por la ley, la jubilación debe ser considerada más que un cambio de estatus de activo a inactivo, y verse como la recompensa que se da al funcionario policial por llegar a la meta y cumplir el tiempo de servicio establecido.

Las recomendaciones a presentar para el proceso de jubilación de la Policía del Estado Carabobo., son:

- ✓ Capacitar constantemente al personal que labora en dicho departamento.
- ✓ Revisar periódicamente los procedimientos llevados en la gestión de jubilación.
- ✓ Que exista segregación de funciones para cada proceso a llevar, que garantice personas responsables de la actividad que realice.
- ✓ Documentar de manera adecuada dentro de las políticas presentadas cualquier tipo de procedimiento con el fin de favorecer la consecución de los objetivos de la institución.
- ✓ Adiestramiento para el personal del departamento de jubilaciones.
- ✓ Mantener un trabajo en equipo, para que las decisiones tomadas sean las adecuadas y acordadas, y la información suministrada satisfaga las necesidades requeridas.
- ✓ Presentar mensualmente un informe detallado sobre la situación de jubilaciones a los jefes de las áreas involucradas, para así mantenerse informado a los mismos.
- ✓ Finalmente se sugiere a la oficina encargada de las jubilaciones de la

Policía de Carabobo, aplicar estas medidas propuestas, para el beneficio del mismo, en situación actual o en casos futuros; evaluarlo, y hacerle seguimiento para medir la efectividad y mantenerla vigente en el tiempo que se requiere para culminar la gestión.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Alborch, Carmen (2013). **Los placeres de la edad**. Espasa Libros. ISBN 978-84-6704-146-0.
- Ander, E. (2000), **Métodos de Investigación. Investigación y Postgrado**. Editorial Trillas. México: Trillas
- Arias, F (2000). **Introducción a la metodología científica**. Editorial Episteme, quinta edición.
- Balestrini. M., (2007) **Como se elabora el Proyecto de Investigación**: Editorial BL, Caracas.
- Bazo, M., García S, Canes L., y Zayas R., (2006) **Envejecimiento y Sociedad: Una perspectiva Internacional**. Editorial Panamericana.Madrid.
- Busot, L. (2000). **Investigación Educativa**, Editorial McGraw-Hill, México.
- Chirinos, E., (2000). **La Gerencia Pública Necesaria**. CLAD, Venezuela: Caracas.
- Castro. L., (2009), **“El Proceso de Reforma del Sistema de la Seguridad Social en Venezuela: sus implicaciones en la calidad de vida de los jubilados”**
- Comming y Henry (1961), **El papel del trabajo en la estructuración del ciclo de vida**. *Desarrollo humano*, 14, págs. 125-131, 1971.
- Díaz de los Reyes, S (2005) **Algunas consideraciones anatómicas-fisiológicas del envejecimiento y su repercusión en la Cultura Física**. Monografía ISCF Manuel Fajardo. Cuba.
- Fuentes, Norma, (2003). **Trabajo colaborativo**. Curso de capacitación ITESM.
- Havighurst, R., (1961 ) **Personas mayores**. Longmans, verde. Nueva York.
- Hernández, S., Roberto, Fernández, C., Carlos Y Baptista L. Pilar(2007). **Metodología de la Investigación**. Segunda Edición. Mc Graw Hill. México.

- Hurtado, I, Toro J., (2000). **Paradigmas y Métodos de Investigación en Tiempo de Cambios**. Epísteme Consultores Asociados S.A. Valencia.
- Johnson, David W. Johnson, Roger T. Johnson, Holubec, E. (1995). **Los Nuevos Círculos de Aprendizaje**. EUA, ASCD.
- Lerh., U.,(2000) **Psicología de la Senectud**. Ed. Herder, Barcelona, 1980.
- Maldonado., A., (2002), **La protección de la vejez en España: la pensión de jubilación**, Valencia, Tirant Lo Blanch.
- Moreno, Bayardo Guadalupe. (1994). **Didáctica, fundamentación y Práctica**. México, Progreso.
- Navarro G (2000) **El tabú de la vejez Universidad Castilla La Mancha**
- Neugarten, B.L. Havighurst, R.J., Y Tobin, S.S. **La medición de la satisfacción con la vida**. Revista de Gerontología, 16, pp. 134-143, 1961.
- Pérez, L. (2006), **Trabajo y situación económica**, en: Instituto de Mayores y Servicios Sociales (Ed.), *Las Personas Mayores en España. Informe 2006*, Madrid, IMSERSO: 193–242.
- Ramírez, T. (1998). **Como hacer un Proyecto de Investigación**. Guía Práctica. Cuarta Edición
- Rivas, F (2009), **“Las Pensiones y Jubilaciones en el Sistema de Seguridad Social Venezolano, 1997-2006”**;
- Sabino, C. (2001). **Metodología de la Investigación. 2da Edición. México**. Editorial Limusa.
- Tamayo, T. (2000) **La Investigación Científica**. México. Edición Limusa
- Tartler H., (1961). **Envejecimiento exitoso**. En R.H. Williams, C. Tibbitts y W. Donahue (eds.), **los procesos de envejecimiento**, Vol. Yo, págs. 229-320. Atherton, Nueva York, 1963, 1964.
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2007) **Manual de Tesis y trabajos de grado ediciones la UPEL**.
- Villalobos, C. (2002). **Didáctica integrativa y el proceso de aprendizaje**. México, Trillas.