

UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES  
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN COMERCIAL Y CONTADURÍA PÚBLICA  
CAMPUS LA MORITA

**MODELO DE PROGRAMACIÓN PRESUPUESTARIA PARA LAS  
JUBILACIONES REGLAMENTARIAS DE LOS TRABAJADORES QUE  
LABORAN EN EL SERVICIO AUTÓNOMO DE VIVIENDA RURAL DEL  
ESTADO ARAGUA (SAVIR).**

AUTOR:  
RAMOS, ALBERTO  
COURTOYS, NERY

LA MORITA, OCTUBRE DE 2007

UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES  
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN COMERCIAL Y CONTADURÍA PÚBLICA  
CAMPUS LA MORITA

**MODELO DE PROGRAMACIÓN PRESUPUESTARIA PARA LAS  
JUBILACIONES REGLAMENTARIAS DE LOS TRABAJADORES QUE  
LABORAN EN EL SERVICIO AUTÓNOMO DE VIVIENDA RURAL DEL  
ESTADO ARAGUA (SAVIR).**

AUTOR:  
RAMOS, ALBERTO  
COURTOYS, NERY

LA MORITA, OCTUBRE DE 2007

UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES  
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN COMERCIAL Y CONTADURÍA PÚBLICA  
CAMPUS LA MORITA

CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Yo, \_\_\_\_\_, C. I. \_\_\_\_\_,  
tutor del Trabajo de Grado **MODELO DE PROGRAMACIÓN  
PRESUPUESTARIA PARA LAS JUBILACIONES REGLAMENTARIAS DE  
LOS TRABAJADORES QUE LABORAN EN EL SERVICIO AUTÓNOMO  
DE VIVIENDA RURAL DEL ESTADO ARAGUA (SAVIR)**. Presentado por los  
bachilleres \_\_\_\_\_ **COURTOYS, NERY C.I. 16.436.642** y **RAMOS,  
ALBERTO C. I. 11.086.430** para optar al título de Licenciado en Contaduría  
Pública, considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para  
ser entregado, presentado públicamente y evaluado por un jurado calificador  
designado para tales fines.

Nombre y apellido: \_\_\_\_\_

C.I: \_\_\_\_\_

Firma: \_\_\_\_\_

## DEDICATORIA

*Este trabajo de investigación que le pone fin a una etapa de mi vida pero que será el comienzo de un nuevo objetivo, en mi formación como profesional, es dedicado a la memoria de mi madre que Dios la tenga en su santa gloria, quien desde mis primeros pasos estuvo allí, dándome su amor incondicional, levantándome en cada uno de mis tropiezos, llenando cada espacio con su paciencia, dedicación y su confianza en la realización de mis sueños, gracias Madre siempre estarás en mi mente y mi corazón y estaré eternamente orgulloso de ser tu hijo.*

*A una mujer especial, fiel amiga, confidente, leal, amante y que me entrego todo su amor de manera incondicional, que se cruzo en mi vida en unos de mis momentos mas difíciles cuando perdí a mi madre, siempre dispuesta a entregar todo, a dar sin pedir nada a cambio, por su paciencia, tolerancia y por cada instante de felicidad que me regalaste, estoy inmensamente complacido de ser tu esposo, para ti esposa mía*

*A un ser maravilloso que desde sus primeros gestos de vida me lleno de orgullo, me dio la esperanza de seguir luchando, es la vida misma, su amor tan especial e inocente, a mi mejor regalo de Dios y que siempre cuidare y guiare para su formación profesional y personal, de lo mas interno de mi ser par ti hija*

**Alberto R. Ramos**

## AGRADECIMIENTO

*Al ser supremo, que nos da la fortaleza de emprender caminos y cruzar cualquier obstáculos que la vida nos da, quien nos lleva de la mano cuando estamos desorientados, a ti Dios por permitirnos la vida y perdonar todos nuestros pecados, gracias señor por escuchar cada unas de mis peticiones y estar en cada momentos crucial de mi vida, agradecido mi Dios por haber permitido culminar este trabajo de investigación que cierra un ciclo de mi vida.*

*A mi Madre, que es, fue y seguirá siendo mi amor eterno, por ser la mujer quien me dio la vida, quien me enseñó el mejor camino, la que me cuidó de mis enfermedades, a la mejor vida de mi vida agradeceré siempre el haber estado en mi vida, desde donde te encuentres Madre muchas gracias por andar conmigo de la mano y ser parte de este éxito.*

*A mi esposa siempre amiga, por su apoyo incondicional, que compartió momentos difíciles y los hizo agradables, con su sonrisa, amor y paciencia, y por haber dado la oportunidad de ser padre, de la mejor hija y preciosa que Dios me ha dado, de corazón muchas gracias por permitirme estar a tu lado y por estar en cada momento de trayectoria en mi carrera.*

*A todos mis demás familiares, amigos, compañeros de trabajo, de estudios, Cristina Camacho quien me ha dado sus mejores deseos, Nery compañera de tesis, a mi tutora profesora Olga Robles, por dedicar su tiempo en mi formación académica e impartir sus conocimientos para el logros de mis metas y alcanzar la dicha de ser profesional, a todos muchas gracias por ser parte de este trabajo de investigación, sin ustedes no hubiere logrado la realización del mismo. Mil gracias*

**Alberto R. Ramos**

## AGRADECIMIENTO

*Mi agradecimiento en primer lugar va dirigido a Dios por regalarme este camino profesional, por iluminar mis estudios y por hacer de este recorrido el más satisfactorio y lleno de éxitos.*

*A mi madre, quien ha sido un ser tan especial y tan importante a lo largo de mis estudios, ella mejor que nadie conoce mis felicidades y tristezas, mis triunfos y mis momentos difíciles y me a regalado con todo su amor e inteligencia los mejores concejos para seguir adelante, por eso considero que sin ella no alcanzaría esta etapa de mi vida, y le doy gracias a Dios por obsequiarme a este ser tan especial y que tanto amo a lo largo de mi carrera profesional.*

*A mi padre que de una forma muy única o digamos especial me ha regalado su apoyo y su confianza, porque de su carácter aprendí muchas cosas, entre ellas la fortaleza y perseverancia para alcanzar mis sueños.*

*A mi hermanito Jorgito, por brindarme su cariño, por la imagen que yo represento para él la cual ha sido y será siempre una fuente de motivación, de ti aprendí la paciencia y tolerancia ante las dificultades que se me pudieron presentar en mi carrera.*

*A mi novio Luís Alberto quien me a acompañado en toda mi carrera porque con su amor me ha regalado muchos momentos felices, por su paciencia al entenderme en mis trasnocho, en mis días de estudio cuando no podíamos vernos o quizás compartíamos poco, te amo y gracias por tu apoyo.*

*A mis abuelos los que están y los que ya se fueron a un lugar mejor, a mis tíos en especial a mi tía Nery, Jaime y José y a toda mi familia por confiar en mí porque siempre desearon lo mejor para mí y de alguna forma contribuyeron con un granito de arena en mi formación, es por ello que no los defraude y logre esta meta transitando el mejor de los caminos, el camino de Dios, el camino del bien.*

*Aprovecho este espacio para agradecer a mi compañero de tesis Alberto, toda su dedicación a nuestro proyecto de grado y por lograr formar un verdadero equipo conmigo porque logramos compartir muchas experiencias que me han ayudado a ser cada día mejor, el mejor de los éxitos para ti y siempre podrás contar con esta amistad que surgió en los últimos semestre de nuestra carrera.*

*Gracias Dios por el proyecto de vida que me regalaste hasta ahora y por permitir culminar mis estudios con éxito y rodeada de las personas que más quiero.*

**Nery K. Courtoys T.**

## ÍNDICE DE CONTENIDO

|                                                 | Pág. |
|-------------------------------------------------|------|
| DEDICATORIA.....                                | iii  |
| AGRADECIMIENTO.....                             | iv   |
| ÍNDICE DE CONTENIDO.....                        | vi   |
| ÍNDICE DE CUADROS.....                          | x    |
| ÍNDICE DE FIGURAS.....                          | xi   |
| ÍNDICE DE GRÁFICOS.....                         | xii  |
| ÍNDICE DE TABLAS.....                           | xiii |
| RESUMEN.....                                    | xiv  |
| INTRODUCCIÓN.....                               | 1    |
| <br>CAPÍTULO I                                  |      |
| EL PROBLEMA                                     |      |
| Planteamiento del Problema.....                 | 5    |
| Formulación del Problema.....                   | 11   |
| Objetivos de la Investigación.....              | 11   |
| Objetivo General.....                           | 11   |
| Objetivos Específicos.....                      | 11   |
| Justificación de la Investigación.....          | 12   |
| <br>CAPÍTULO II                                 |      |
| MARCO TEÓRICO                                   |      |
| Antecedentes de la Investigación.....           | 14   |
| Servicio Autónomo de Tributación Municipal..... | 19   |
| Misión.....                                     | 20   |
| Visión.....                                     | 21   |
| Estructura Organizativa.....                    | 21   |
| Bases Teóricas.....                             | 23   |
| Presupuesto.....                                | 23   |

|                                                                         |    |
|-------------------------------------------------------------------------|----|
| Ventajas del Presupuesto.....                                           | 25 |
| El Presupuesto Público.....                                             | 26 |
| Clasificación del Presupuesto Público.....                              | 28 |
| Según los elementos que lo integran.....                                | 28 |
| Presupuesto Operativo.....                                              | 28 |
| Presupuesto de Capital.....                                             | 28 |
| Según la dimensión organizativa de la empresa.....                      | 28 |
| Según la Técnica utilizada para obtener las distintas estimaciones..... | 29 |
| Presupuestos Incrementales.....                                         | 29 |
| Etapas del Ciclo Presupuestario.....                                    | 29 |
| La Formulación.....                                                     | 29 |
| Discusión y Aprobación.....                                             | 30 |
| Ejecución.....                                                          | 30 |
| Control.....                                                            | 30 |
| Evaluación.....                                                         | 30 |
| Presupuestos por Proyectos.....                                         | 30 |
| Jubilaciones.....                                                       | 34 |
| Desventajas.....                                                        | 35 |
| Seguridad Social.....                                                   | 36 |
| Objetivos de la Seguridad Social.....                                   | 37 |
| Ámbito de Aplicación.....                                               | 38 |
| Subsistemas de la Seguridad Social.....                                 | 39 |
| Subsistema de Pensiones.....                                            | 39 |
| Subsistema de Salud.....                                                | 40 |
| Subsistema de Paro Forzoso y Capacitación Laboral.....                  | 40 |
| Subsistema de Vivienda y Política Habitacional.....                     | 41 |
| Subsistema de Recreación.....                                           | 42 |
| Bases Legales.....                                                      | 42 |



## CAPÍTULO III

## METODOLOGÍA

|                                                      |    |
|------------------------------------------------------|----|
| Tipo de Investigación.....                           | 51 |
| Diseño de Investigación.....                         | 51 |
| Área de Investigación.....                           | 53 |
| Población y Muestra.....                             | 53 |
| Población.....                                       | 53 |
| Muestra.....                                         | 54 |
| Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos..... | 55 |
| Técnicas de Análisis de Datos.....                   | 57 |
| Fases de la Investigación.....                       | 57 |

## CAPÍTULO IV

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

|                                                        |    |
|--------------------------------------------------------|----|
| Análisis e Interpretación de los resultados.....       | 60 |
| Análisis de Diagnóstico que sustenta la Propuesta..... | 78 |

## CAPÍTULO V

## LA PROPUESTA

|                                                                                                                                                                                                              |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Presentación de la Propuesta.....                                                                                                                                                                            | 83 |
| Justificación de la Propuesta.....                                                                                                                                                                           | 84 |
| Objetivos de la Propuesta.....                                                                                                                                                                               | 86 |
| Objetivo General.....                                                                                                                                                                                        | 86 |
| Objetivos Específicos.....                                                                                                                                                                                   | 86 |
| Estructura de la Propuesta.....                                                                                                                                                                              | 86 |
| Esquema administrativo de funcionamiento del modelo de programación presupuestaria para las jubilaciones reglamentarias de la institución.....                                                               | 86 |
| Parámetros de gestión para la aplicación del modelo de programación presupuestaria para las jubilaciones reglamentarias de los trabajadores que laboran en el Servicio Autónomo de Vivienda Rural del Estado |    |

|                                                               |     |
|---------------------------------------------------------------|-----|
| Aragua (SAVIR) en el marco del presupuesto por programas..... | 94  |
| Factibilidad de la Propuesta.....                             | 107 |
| Administración de la Propuesta.....                           | 107 |
| CAPÍTULO VI                                                   |     |
| CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES                                |     |
| Conclusiones.....                                             | 109 |
| Recomendaciones.....                                          | 114 |
| BIBLIOGRAFÍA.....                                             | 116 |
| DEFINICIÓN DE TÉRMINOS.....                                   | 118 |

**ÍNDICE DE CUADROS**

|                                                                                                    | Pág. |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| Estructura del Presupuesto por Proyectos.....                                                      | 103  |
| Descriptores, Determinantes y Grupos Asociados.....                                                | 103  |
| Asignación Presupuestaria del Producto.....                                                        | 104  |
| Personal Empleados Egresados por Jubilación, Renuncias y Fallecimiento<br>hasta el 31/12/2006..... | 105  |
| Listado del Personal Obrero Jubilados en el 2006.....                                              | 106  |

**ÍNDICE DE FIGURAS**

|                                                            | Pág. |
|------------------------------------------------------------|------|
| Estructura Organizativa.....                               | 22   |
| Presupuesto de Organismo.....                              | 33   |
| Etapas para la elaboración del POAIN y el Presupuesto..... | 102  |

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

|                                                                                                                                                 | Pág. |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| Establecimiento de Normas Financieras de los Pasivos Laborales.....                                                                             | 61   |
| Conocimiento de Normas Financieras de los Pasivos Laborales.....                                                                                | 62   |
| Manejo de Políticas Contables para el tratamiento de los Pasivos Laborales...                                                                   | 63   |
| Existencia de Manual de Normas y Procedimientos para el tratamiento<br>Administrativo y Contable de los Pasivos Laborales.....                  | 64   |
| Criterios de Gestión Normativa adoptados por la entidad para el tratamiento de<br>los Pasivos Laborales vinculados a las Jubilaciones.....      | 65   |
| Procedimientos establecidos para la tramitación de los Pasivos Laborales<br>inherentes a las Jubilaciones del Personal.....                     | 66   |
| Adaptación del Tratamiento Financiero de las Jubilaciones del Personal de la<br>entidad a los parámetros convencionales normativos.....         | 67   |
| Criterios asumidos para el tratamiento administrativo y contable de las<br>jubilaciones, permite cubrir los requerimientos en esta materia..... | 68   |
| Nivel de Confiabilidad del Sistema de Información.....                                                                                          | 69   |
| Oportunidad en la Información.....                                                                                                              | 70   |
| Contribución del Sistema de Información en la Gestión de los Pasivos<br>Laborales.....                                                          | 71   |
| Eficiencia y Eficacia de la Gestión Administrativa y Financiera de la<br>Institución.....                                                       | 72   |
| Mecanismos de Control Administrativo.....                                                                                                       | 73   |
| Aplicación de Instrumentos de Evaluación Financiera de los Pasivos Laborales.                                                                   | 74   |
| Control Permanente los Ingresos de los Recursos del Servicio Autónomo.....                                                                      | 75   |
| Procedimientos Financieros.....                                                                                                                 | 76   |
| Organización y Precisión en la Programación Presupuestaria.....                                                                                 | 77   |

## ÍNDICE DE TABLAS

|                                                                                                                                              | Pág. |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| Establecimiento de Normas Financieras de los Pasivos Laborales.....                                                                          | 61   |
| Conocimiento de Normas Financieras de los Pasivos Laborales.....                                                                             | 62   |
| Manejo de Políticas Contables para el tratamiento de los Pasivos Laborales...                                                                | 63   |
| Existencia de Manual de Normas y Procedimientos para el tratamiento Administrativo y Contable de los Pasivos Laborales.....                  | 64   |
| Criterios de Gestión Normativa adoptados por la entidad para el tratamiento de los Pasivos Laborales vinculados a las Jubilaciones.....      | 65   |
| Procedimientos establecidos para la tramitación de los Pasivos Laborales inherentes a las Jubilaciones del Personal.....                     | 66   |
| Adaptación del Tratamiento Financiero de las Jubilaciones del Personal de la entidad a los parámetros convencionales normativos.....         | 67   |
| Criterios asumidos para el tratamiento administrativo y contable de las jubilaciones, permite cubrir los requerimientos en esta materia..... | 68   |
| Nivel de Confiabilidad del Sistema de Información.....                                                                                       | 69   |
| Oportunidad en la Información.....                                                                                                           | 70   |
| Contribución del Sistema de Información en la Gestión de los Pasivos Laborales.....                                                          | 71   |
| Eficiencia y Eficacia de la Gestión Administrativa y Financiera de la Institución.....                                                       | 72   |
| Mecanismos de Control Administrativo.....                                                                                                    | 73   |
| Aplicación de Instrumentos de Evaluación Financiera de los Pasivos Laborales.                                                                | 74   |
| Control Permanente los Ingresos de los Recursos del Servicio Autónomo.....                                                                   | 75   |
| Procedimientos Financieros.....                                                                                                              | 76   |
| Organización y Precisión en la Programación Presupuestaria.....                                                                              | 77   |

UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES  
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN COMERCIAL Y CONTADURÍA PÚBLICA  
CAMPUS LA MORITA  
**MODELO DE PROGRAMACIÓN PRESUPUESTARIA PARA LAS  
JUBILACIONES REGLAMENTARIAS DE LOS TRABAJADORES QUE  
LABORAN EN EL SERVICIO AUTÓNOMO DE VIVIENDA RURAL DEL  
ESTADO ARAGUA (SAVIR).**

AUTOR:  
RAMOS, ALBERTO  
COURTOYS, NERY  
TUTORA:  
OLGA ROBLES  
AGOSTO, 2007

### **RESUMEN**

El objetivo principal de este estudio es proponer un modelo de programación presupuestaria para las jubilaciones reglamentarias de los trabajadores que laboran en el Servicio Autónomo de Vivienda Rural del Estado Aragua (SAVIR).. En este sentido, se presentó bajo la modalidad de proyecto factible, fundamentado en una investigación de diseño de campo de nivel descriptivo, apoyada en una revisión bibliográfica en función de los objetivos propuestos. Los investigadores concluyeron que es responsabilidad indelegable del Estado promover el bienestar general de la comunidad, asumiendo para ello un rol activo, como medio para mejorar la calidad de vida de sus habitantes e impulsar el crecimiento consecuente y equilibrado en todas sus áreas. Para ello, el presupuesto anual constituye una de las principales herramientas y un medio adecuado para encarar transformaciones profundas y lograr alcanzar los objetivos propuestos. Se recomienda evaluar la aplicabilidad del modelo de programación presupuestaria para las jubilaciones reglamentarias de los trabajadores que laboran en el Servicio Autónomo de Vivienda Rural del Estado Aragua (SAVIR), por lo que se plantea considerar los criterios expuestos en esta propuesta, para la adopción de un modelo de programación presupuestaria para las jubilaciones reglamentarias de los trabajadores que laboran en esta institución.

Palabras Claves: Modelo de Programación Presupuestaria, Jubilaciones Reglamentarias, Servicio Autónomo de Vivienda Rural del Estado Aragua (SAVIR).

## DEDICATORIA

Este trabajo de investigación que le pone fin a una etapa de mi vida pero que será el comienzo de un nuevo objetivo, en mi formación como profesional, es dedicado a la memoria de mi madre que dios la tenga en su santa gloria, quien desde mis primeros pasos estuvo allí, dándome su amor incondicional, levantándose en cada uno de mis tropiezos, llenando cada espacio con su paciencia, dedicación y su confianza en la realización de mis sueños, gracias madre siempre estarás en mi mente y mi corazón y estaré eternamente orgulloso de ser tu hijo.

A una mujer especial, fiel amiga, confidente, leal, amante y que me entrego todo su amor de manera incondicional, que se cruzo en mi vida en unos de mis momentos mas difíciles cuando perdí a mi madre, siempre dispuesta a entregar todo a dar sin pedir nada a cambio, por su paciencia, tolerancia y por cada instante de felicidad que me regalaste, estaré inmensamente complacido de haber sido tu esposo, para ti esposa mía

A un ser maravilloso que desde sus primeros gestos de vida me lleno de orgullo, me dio la esperanza de seguir luchando, es la vida misma, su amor tan especial e inocente, a mi mejor regalo de dios y que siempre cuidare y guiare para su formación profesional y personal, de lo mas interno de mi ser par ti hija

Alberto Ramos



## AGRADECIMIENTO

Al ser supremo, que nos da la fortaleza de emprender caminos y cruzar cualquier obstáculos que la vida nos da, quien nos lleva de la mano cuando estamos desorientados, a ti dios por permitirnos la vida y perdonando todos nuestros pecados, gracias señor por escuchar cada unas de mis peticiones y estar en cada momentos crucial de mi vida, agradecido mi dios por haber permitido culminar este trabajo de investigación que cierra un ciclo de mi vida.

A mi madre, que es, fue y seguirá siendo mi amor eterno, por ser la mujer quien me dio la vida, quien me enseñó el mejor camino, la que me cuidó de mis enfermedades a la mejor vida de mi vida agradeceré siempre el haber estado en mi vida, desde donde te encuentres madre muchas gracias por andar conmigo de la mano y ser parte de este éxito.

A mi esposa siempre amiga, por su apoyo incondicional, que compartió momentos difíciles y los hizo agradables, con su sonrisa, amor y paciencia, y por haber dado la oportunidad de ser padre, de la mejor hija y preciosa que dios me ha dado, de corazón muchas gracias por permitirme estar a tu lado y por estar en cada momento de trayectoria en mi carrera.

A todos mis demás familiares, amigos compañeros de trabajo, de estudios, a mi tutora profesora Olga Robles, por dedicar su tiempo en mi formación académica e impartir sus conocimientos para el logro de mis metas y alcanzar la dicha de ser profesional, a todos muchas gracias por ser parte de este trabajo de investigación, sin ustedes no hubiere logrado la realización del mismo. Mil gracias

Alberto Ramos

## **INTRODUCCIÓN**

La Seguridad Social, es entendida y aceptada como un derecho que le asiste a toda persona de acceder, por lo menos a una protección básica para satisfacer estados de necesidad.

Es así, como la concepción universal respecto del tema ha llevado a cada nación a organizarse con el objeto de configurar variados modelos al servicio de este objetivo. En este contexto, siempre se concibió al Estado como el principal, si no el único promotor de esta rama de la política socioeconómica puesto que los programas de seguridad social están incorporados en la planificación general de este. Sin embargo, no siempre se logró a través de tales políticas desarrollar e implementar un sistema de seguridad social justo y equitativo, en el cual la persona tuviera la gravitación que amerita. Se suma a ello el vertiginoso avance de la economía mundial. En otras palabras, no hubo un desarrollo paralelo de ambas áreas, condición vital para lograr un crecimiento equilibrado.

El Estado, debe ejecutar determinadas políticas sociales que garanticen y aseguren el bienestar de los ciudadanos en determinados marcos como el de la sanidad, la educación y en general todo el espectro posible de seguridad social. Estos programas gubernamentales, financiados con los presupuestos estatales, deben tener carácter gratuito, en tanto son posibles gracias a fondos procedentes del erario público,

Sufragado a partir de las imposiciones fiscales con que el Estado grava a los propios ciudadanos. En este sentido, el Estado de bienestar no hace sino generar un proceso de redistribución de la riqueza, pues en principio, las clases inferiores de una sociedad son las más beneficiadas por una cobertura social que no podrían alcanzar con sus propios ingresos.

En este sistema se engloban temas como la salud pública, el subsidio al desempleo, o los planes de pensiones y jubilaciones y otras medidas que han ido surgiendo en muchos países tanto industrializados como en vías de desarrollo desde finales del siglo XIX para asegurar unos niveles mínimos de dignidad de vida a todos los ciudadanos e intentar corregir los desequilibrios de riqueza y oportunidades.

A tales efectos, con el propósito de profundizar en esta temática, el estudio que se presenta, busca la elaboración de un modelo de programación presupuestaria para las jubilaciones reglamentarias de los trabajadores que laboran en el Servicio Autónomo de Vivienda Rural del Estado Aragua (SAVIR).

Por consiguiente, para cumplir dichos propósitos, se ha adoptado la modalidad de proyecto factible, que sustentado en una investigación de campo de tipo descriptiva y con base documental; se orientó en el diseño de una encuesta y la observación directa, como técnicas principales para la recolección de los datos, que condujeron a la concreción de los objetivos propuestos. En razón de ello, se adopta como estructura de la investigación:

En el Capítulo I, El Problema, se especifica de manera detallada la problemática que vive actualmente en el Servicio Autónomo de Vivienda Rural del Estado Aragua (SAVIR), además de exponer la justificación y los objetivos.

El Capítulo II, El Marco Teórico, se citan la reseña histórica de la institución y de las investigaciones analizadas que sirven de base para la realización de esta investigación. También se expone la teoría que sirve de base para la comprensión del tema tratado.

En el Capítulo III, El Marco Metodológico, se detalla, el tipo de investigación, área de investigación, población y muestra, fases de la investigación, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, los cuáles serán manejados para la obtención de los mismos y las técnicas de análisis de datos.

De igual manera, se indica como Capítulo IV, la sección correspondiente al análisis de los resultados obtenidos a través de los instrumentos de recolección de datos aplicados.

De acuerdo con las características de la investigación, se hace necesario presentar como Capítulo V, la propuesta concebida en la investigación, es decir, el modelo de programación presupuestaria para las jubilaciones reglamentarias de los trabajadores que laboran en el Servicio Autónomo de Vivienda Rural del Estado Aragua (SAVIR).

Corresponde entonces como Capítulo VI, a la descripción de las conclusiones y

recomendaciones, que se derivan del estudio realizado, sección en la que se exponen los criterios generales, que permiten precisar en la concreción de los objetivos de la investigación dando respuesta efectiva a los mismos.

Finalmente, se reseñan las referencias bibliográficas que sustentan el estudio, al igual que los respectivos anexos requeridos.

# **CAPÍTULO I**

## **EL PROBLEMA**

### **Planteamiento del Problema**

Las tareas inherentes a la gestión organizacional en el escenario actual, se encuentra seriamente influenciadas por el entorno, en el cual se generan constantemente cambios gerenciales, operativos y financieros determinados principalmente por la tecnología, la innovación y el manejo de la información.

En este sentido, la conducción efectiva de cualquier organización hacia su posicionamiento exitoso en el mercado, debe sincronizarse y amoldarse de manera constante, a las pautas derivadas del comportamiento organizacional externo, en el que el dinamismo es una característica fundamental. Puede evidenciarse entonces, notables exigencias para las diversas entidades, tanto desde la complejidad de su aparato productivo interno, como de las demandas de los clientes.

De esta manera, se han generado herramientas y estrategias que permiten la adaptabilidad organizacional al ritmo del entorno interno y externo, mediante acciones gerenciales que conllevan al uso de modas gerenciales, herramientas e instrumentos tecnológicos avanzados, entre otros. Tales acciones, permiten ajustar los procesos organizacionales e informativos de las entidades a sus necesidades y realidades.

En las entidades públicas, existe una realidad predominante marcada a lo largo de su historia por un marco normativo, que infunde un carácter rígido a la gestión pública, pues sus acciones se sustentan en el conjunto de leyes dictaminadas por el Estado. Sin embargo, las tendencias actuales están orientadas por conductas y debates de modernización de la administración pública, sobre la base de la flexibilización de su gestión, mediante la adopción de estrategias gerenciales cónsonas con las necesidades organizacionales de este tipo de instituciones.

Venezuela, en este sentido, se encuentra en un escenario de trascendentales cambios, enmarcados principalmente por la Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela, como instrumento normativo fundamental dentro de la gestión pública del país. Este instrumento, ha sido motorizador de importantes cambios, sobre los que se destaca el grado de concientización e integración de los ciudadanos venezolanos en la acción pública, no sólo para demandar el cumplimiento del Estado, sino también para integrarse a la gestión en la búsqueda de soluciones colectivas, además de constituirse en agente contralor externo.

Este nuevo comportamiento de la sociedad venezolana, se convierte en un nuevo elemento de requerimiento para las exigencias de las instituciones del Estado, en virtud de que la conducción de sus procesos y procedimientos administrativos, hoy más que nunca, deben estar signados por la eficiencia y la eficacia, de modo que garanticen no sólo la respuesta oportuna, sino también la satisfacción efectiva de las necesidades sociales colectivas.

En este sentido, los organismos e instituciones gubernamentales, tienen el deber y la necesidad de dinamizar sus procesos, a objeto de garantizar la conducción apropiada de sus labores, por lo que la definición de acciones idóneas para llevar a cabo cada proceso administrativo es esencial para estas entidades.

En atención a estos señalamiento, cada uno de los procesos administrativos conducidos en la gestión pública, cotidianamente deben ser ajustadas al cuerpo normativo que le regula, a las demandas sociales y, recientemente, a los procesos de modernización del Estado.

Sobre este particular, se enfoca el interés en la planificación financiera como fase inicial indispensable para la consecución de las acciones en la administración pública, la cual se concreta en la programación presupuestaria o presupuesto público, que representa el instrumento de planificación por excelencia para el Estado, en el que se exponen en función de actividades y obras, los recursos que deben asignarse para un ejercicio fiscal, al cumplimiento de la gestión gubernamental.

Para Weston y Brigham (1994, p. 45), el presupuesto público se define como “un plan detallado de la forma en que serán gastados los fondos. Un presupuesto es un plan, el cual es expresado en términos de gastos específicos, y se usa; tanto para la planeación como para el control”.

Esta apreciación, resalta la importancia del presupuesto como instrumento de planificación, debido a que en la gestión pública, el ejercicio fiscal se traduce en el



cumplimiento del programa presupuestario preconcebido; siendo este el formato estatal de gestión de todas y cada unas de las entidades y organismos que conforman la administración pública.

Al respecto, se presenta dentro de la temática de estudio, el abordaje de la realidad interna del Servicio Autónomo de Vivienda Rural del Estado Aragua (SAVIR), institución pública de importancia dentro del contexto social de la región, por la naturaleza de sus acciones, representando entonces, desde las perspectivas de las comunidades, un ente de carácter social de interacción directa con los ciudadanos en condiciones de pobreza.

En este sentido, la labor de esta entidad gubernamental debe sustentarse sobre niveles de eficiencia y eficacia bien fundamentados, de manera que garanticen una gestión sincronizada efectivamente con las demandas sociales. Para la concreción de tales fines, se requiere la conformación de un conjunto de recursos organizacionales que se integren a esta realidad, en los que impera determinadamente el recurso humano como eje motorizador de este escenario.

Ante esta realidad descrita, se aborda la realidad del Servicio Autónomo de Vivienda Rural del Estado Aragua (SAVIR), como ente público encargado de gerenciar los procesos involucrados con el sector de viviendas rurales, a objeto de ofrecer soluciones habitacionales.

Dentro de estos escenarios de cambio en la estructura de la gestión pública, actualmente SAVIR se encuentra en proceso de liquidación, a raíz de esta situación se han venido realizando egresos de personal por encontrarse estos en condición de jubilados. Sin embargo, estos trámites se desarrollan de manera improvisada ya que SAVIR no cuenta con un plan anual de presupuesto donde se incluyan a los funcionarios que reúnen requisitos considerados jubilables, por esta razón, se han ocasionado retrasos en los pagos de estos funcionarios en aproximadamente más de cinco (5) años, en relación a sus beneficios correspondiente por este concepto.

Esta situación genera a la vez, que estos funcionarios que ya reúnen requisitos para ser jubilados no puedan ser excluidos de la nomina hasta tanto no se les cancele sus beneficios, esto trae como consecuencia que se tenga que seguir pagando todos los beneficios como personal activo, generando así un gasto innecesario para la institución, afectando los recursos financieros de otras partidas presupuestarias y solicitando créditos adicionales, ya que se tiene que contratar personal para que realice dichas funciones en esos cargos, pero a la vez impide el ingreso de éstos al personal fijo o el ascenso de otros, que teniendo requisitos para optar al cargo no pueden acceder.

En virtud de lo antes expuestos, SAVIR una vez hechos los pagos correspondientes de los beneficios por concepto de jubilación, tiene que realizar recálculos por: no prever anticipadamente los cambios que se pueden presentar por aumento de sueldos, ausencia de manuales o procedimientos para los cálculos, mala

administración en los recursos por estos no estar presupuestados y no estar programados.

De tal manera que, esta problemática genera situaciones conflictivas que puede adjudicarse al incumpliendo oportuno de las obligaciones financieras laborales a este grupo de funcionarios jubilados; lo cual se traduce en un clima de incertidumbre y tensión que refleja el descontento de los funcionarios, sobre todo los que se encuentran activos en esta entidad. Aunado a ello, se genera un escenario de presión para el Servicio Autónomo de Vivienda Rural del Estado Aragua (SAVIR), en virtud de las limitaciones financieras actuales que condicionan su capacidad efectiva de respuesta a estas demandas laborales, reflejándose no sólo en la insuficiencia de recursos para cubrir tales fines, sino el retraso en la asignación de dichos recursos financieros.

De manera que, las acciones conflictivas ante las condiciones laborales de los jubilados, pueden estar determinada entre otros factores por la falta de consideración financiera en la programación presupuestaria de la institución, con relación a estos pasivos laborales, los cuales no son incluidos en el presupuesto o son insuficientes para tales fines. Esta situación, de mantenerse bajo estas condiciones, puede agudizar la conflictividad laboral de la entidad, además de generarse un trato inapropiado a estos funcionarios.

Por tal motivo, se considera como alternativa a esta situación, la planificación financiera efectiva en esta institución, por lo que el estudio se orienta en la elaboración de modelo de programación presupuestaria para las jubilaciones reglamentarias de los trabajadores que laboran en el Servicio Autónomo de Vivienda Rural del Estado Aragua (SAVIR).

### **Formulación del Problema**

¿Qué elementos financieros deben integrarse en la programación presupuestaria del Servicio Autónomo de Vivienda Rural del Estado Aragua (SAVIR), para la planificación de las jubilaciones reglamentarias de los trabajadores?

### **Objetivos de la Investigación**

#### **Objetivo General**

Proponer un modelo de programación presupuestaria para las jubilaciones reglamentarias de los trabajadores que laboran en el Servicio Autónomo de Vivienda Rural del Estado Aragua (SAVIR).

#### **Objetivos Específicos**

- Identificar los procedimientos administrativos y financieros llevados a cabo en el tratamiento de pasivos laborales de los funcionarios jubilados Servicio Autónomo de Vivienda Rural del Estado Aragua (SAVIR).

- Establecer los elementos financieros requeridos en el tratamiento de los pasivos laborales vinculados a las jubilaciones reglamentarias dentro de la programación presupuestaria del Servicio Autónomo de Vivienda Rural del Estado Aragua (SAVIR).
- Elaborar un modelo de programación presupuestaria para las jubilaciones reglamentarias de los trabajadores que laboran en el Servicio Autónomo de Vivienda Rural del Estado Aragua (SAVIR).

### **Justificación de la Investigación**

La necesidad de generar mecanismos que conlleven a la optimización de los diversos procesos que enmarcan la gestión pública, es un tema de notable interés desde cualquier perspectiva, sobre todo en los centros de educación superior venezolano, quienes son entes de generación de conocimientos.

Las instituciones públicas, deben asumir un mayor reto hoy día, que está fuertemente determinado por el creciente nivel de protagonismo de integración de los ciudadanos en el proceso de gestión pública. Tal es el caso de las acciones recurrentes de funcionarios públicos, para demandar el cumplimiento de instituciones gubernamentales como el Servicio Autónomo de Vivienda Rural del Estado Aragua (SAVIR), con relación a sus pasivos laborales como las jubilaciones reglamentarias.

Acorde a la realidad planteada, se ha considerado pertinente como alternativas de solución a la problemática del Servicio Autónomo de Vivienda Rural del Estado Aragua (SAVIR), la estructuración de un modelo de programación presupuestaria para las jubilaciones reglamentarias de los trabajadores, el cual se constituye en un instrumento informativo que le sirve de orientación a la institución para solventar la situación.

Por otra parte, permite este estudio, desarrollar un proceso formativo de mayor integración y vinculación de los autores a la realidad organizacional, de modo que permita profundizar no sólo en bases formativas sino también experiencias que provean diversas perspectivas profesionales que puedan proyectarse a través de este estudio para nuevos investigadores.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### Antecedentes de la Investigación

En esta sección del marco teórico, se contemplan los antecedentes de investigación que, según Tamayo y Tamayo (1998, p. 52), “en los antecedentes se trata de hacer una síntesis conceptual de la investigación o trabajo realizado sobre el problema formulado con el fin de determinar el enfoque metodológico de la misma”. En este sentido, se describe antecedentes de la investigación: como una guía y base que orienta a la problemática en estudio, ofreciéndole un enfoque más centrado hacia donde se quiere desarrollar la investigación, convirtiéndose además en un valor agregado que fortalece la credibilidad de la misma.

De manera que se indica el trabajo de Altuve y Calanche (2005), quienes presentaron un estudio denominado: **Propuesta de Estrategias dirigidas a optimizar la ejecución presupuestaria en el Centro Médico Cagua, C. A., ubicado en Cagua, Edo. Aragua**; El trabajo se desarrolló bajo una metodología de proyecto factible, con una investigación de campo de tipo descriptiva y apoyado en una revisión documental y bibliográfica. Se concluye en dicho estudio, que hay una falta de coordinación entre el personal al momento de realizar sus funciones y cuando se delegan responsabilidades, igualmente no existe una planificación presupuestaria eficiente y los recursos no son asignados de manera correcta, lo que trae como

Consecuencia que las guías estructuradas demuestran su inconformidad e insatisfacción con la forma como el departamento de presupuesto ejecuta su planificación presupuestaria. Por su parte, entre las recomendaciones se encuentran: definir plenamente las responsabilidades del personal para lograr la adecuada coordinación en el logro de las metas planteadas en cada área y de igual forma elaborar el presupuesto por áreas de responsabilidad lo que permitió una mejor distribución y posterior control de su ejecución.

Esa investigación presenta un perfil cognoscitivo que sirve de orientación a los autores en el desarrollo del trabajo actual, en virtud de que el enfoque, provee de un análisis interesante sobre la ejecución presupuestaria; por lo que debe considerarse como criterio para este caso de estudio, ya que la base comparativa ha sido la programación presupuestaria en una institución en particular.

Por su parte, Arias y Cancines (2004) presentaron una investigación denominada: **Propuesta de un sistema integral presupuestario como herramienta para la optimización de las actividades financieras de las empresas de Servicio Medico Hospitalario, ubicadas en Maracay**. Dicha investigación se enmarcó en un proyecto factible, en base en un estudio de campo de tipo descriptiva. En dicho estudio, se demostró que las empresas prestadoras del servicio medico hospitalario constituye una opción necesaria para cubrir la creciente demanda que exige el país ante la ineficiencia de su único competidor el Estado de proveer a la ciudadanía de una atención hospitalaria. Ahora bien estas empresas deben gerenciar y administrar sus



recursos con eficacia y eficiencia para lograr cubrir las grandes erogaciones por pagos de personal, equipos, materiales médicos y tributos en los que tienen que incursionar. Esos investigadores luego del estudio recomendaron implementar el modelo presupuestario en estas empresas el cual le permitirá la integración del presupuesto de ingresos por servicios de insumos médicos, de nomina de gastos administración y generales y de flujo de efectivo para lograr la optimización de los activos financieros.

Esa investigación es de gran aporte y utilidad para el trabajo actual, por su vinculación directa con la temática en estudio en relación con sistema presupuestario como herramienta de optimización, las cuales son el enfoque principal de este estudio, por lo que se proporciona información teórica y metodológica apropiada para la documentación de las autoras, para la concreción de los objetivos propuestos.

En torno a esta temática, se presenta también el trabajo de Noguera (2004) titulado **Análisis de regimenes de pensiones y jubilaciones en los sistemas de seguridad social de Venezuela y México a través del estudio comparado de sus marcos regulatorios**. La investigación se enmarco en una investigación documental de tipo descriptivo. Dentro de este orden de ideas, utilizando las técnicas bibliográficas, hemerográficas y principalmente computacionales, haciendo uso de la Internet; se recolectaron los datos necesarios para llevar a cabo la investigación. La Internet fue vital para la consecución de la información vigente en materia de pensiones y jubilaciones de Venezuela y México, aso como los convenios internacionales C-102 y C-128 de la organización internacional del trabajo. De igual

manera se estudia la situación actual de la reforma que se lleva a cabo en Venezuela, y se hace un seguimiento de todo el proceso de la reforma hasta la fecha de la culminación de la investigación. Los resultados obtenidos reflejaron que los regimenes de pensiones y jubilaciones de Venezuela y México poseen diferencias y similitudes en cuanto a su estructura y orden normativo.

Tal investigación brinda un aporte importante a el tema de estudio actual, ya que se basa en regimenes de pensiones y jubilaciones, con el objeto de propiciar una mejor orientación sobre sus bases teóricas, legales, y muchos otros aspectos como, por ejemplo, la bibliografía utilizada, representaron en esta investigación referencias importantes para su desarrollo.

Tomando en cuenta la aplicación de esta normativa es importante indicar que el trabajo de investigación a realizar, estudia las jubilaciones reglamentarias, reflejándose allí la vinculación directa, ya que en ambas investigaciones se persigue indagar e impartir los conocimientos necesarios para la preparación y presentación de las nuevas y actuales normativas.

Pérez, Rivero y Strauss (2004) presentaron un trabajo denominado **Análisis del presupuesto por programas y su incidencia en la situación financiera de la Empresa, C. A., Zona Aragua, para el periodo 2002 y 2003**. El aspecto relevante de esta investigación fue conocer la etapa de formulación y ejecución de presupuesto por programas de Elecentro y su influencia en la realidad económica y financiera del

mismo. Este estudio se enmarcó en una investigación de campo de carácter descriptivo documental. Se obtuvo como resultado que en Elecentro no existe un equilibrio entre los ingresos y gastos en el presupuesto por programas debido al alto margen de incobrabilidad, e irrealidad en indicadores proyectados. Por ultimo se concluyo que la empresa da poca importancia a los indicadores de gestión utilizados, por lo que no evalúa los correctivos a aplicar para minimizar las desviaciones presupuestarias.

La pertinencia del estudio anterior como antecedente de esta investigación, se traduce en la generalidad de la temática desarrollada en dicho estudio, que sirve de base en la definición de elementos y variables teóricos para la comprensión de los presupuesto por programas y su incidencia, las cuales son el contexto principal del trabajo que se presenta.

En otro orden de ideas, se presenta el trabajo de Querales (2003), el cual lleva por nombre **Aplicabilidad de 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 a los trabajadores de la Industria Petrolera Nacional**. Esta investigación se utilizo un diseño de investigación con base bibliográfica o documental, la cual pretendió determinar mediante el empleo de herramientas teóricas y legales la aplicabilidad del referido Estatuto, para lo cual se llevó a cabo la evaluación del alcance y prestaciones de la Ley del Estatuto; así como también la normativa legal y/ o convencional que PDVSA aplica a las jubilaciones y

pensiones de sus trabajadores; de igual forma se dedujo, mediante un análisis crítico, si los trabajadores petroleros, se encuentran excluidos expresamente del ámbito o esfera de la aplicación de la Ley del Estatuto y la determinación de sí los trabajadores de la Industria Petrolera Nacional, poseen un sistema propio de jubilaciones y pensiones en virtud de una Ley Nacional, que consagra prestaciones superiores a los de la Ley. Para el logro de los objetivos, se adoptó el diseño no experimental, aplicado y orientado a conclusiones, con las cuales se consideró que PDVSA es una empresa del Estado, que se encuentra sometida a las disposiciones de la Ley conforme lo dispone su artículo 2, y el no estar excluidos sus trabajadores de su ámbito subjetivo de aplicación por resultarles aplicables sus disposiciones.

Este trabajo, fue tomado como un antecedente porque representa un estudio previo realizado que tiene como elemento primordial el régimen de jubilaciones y pensiones de los funcionarios o empleados, lo que representa un punto esencial para esta investigación.

### **Antecedentes de la Organización**

#### **Servicio Autónomo de Vivienda Rural del Estado Aragua (SAVIR)**

Es un servicio autónomo sin personalidad jurídica, adscrito al Ministerio para la Vivienda y el Hábitat, a través de su historia, ha cumplido con el objetivo para el cual fue creado, contribuyendo así al saneamiento ambiental del medio rural y por ende, a mejorar la calidad de vida de las familias de este importante sector.

Tiene bajo su responsabilidad, la ejecución de políticas de vivienda y dotación de servicios básicos de agua y disposición de aguas servidas en áreas rurales e indígenas, y en otras que ameriten la implementación de planes especiales. La ejecución de sus programas se fundamentan en estudios socio-sanitarios, económicos y técnicos de las comunidades a ser atendidas, así como, en las celebraciones de convenios con gobernaciones de Estado y otros entes, que le permitan ampliar la cobertura de sus programas.

Dispone de una estructura organizativa con capacidad técnica y operativa para continuar dando respuestas a las necesidades de vivienda y ampliar su cobertura. Por su trayectoria, permanencia en el tiempo y logros alcanzados el Servicio Autónomo de Vivienda Rural del Estado Aragua (SAVIR), en el año 1993 fue acreedor del Premio Nacional del Hábitat “Leopoldo Martínez Olavarría” y del Premio Especial “50 Aniversario Cámara Venezolana de la Construcción”.

### **Misión**

El Servicio Autónomo de Vivienda Rural del Estado Aragua (SAVIR), tiene como misión ser un organismo capaz de investigar, diseñar, construir, ampliar, mejorar y/o rehabilitar viviendas y hábitat en el ámbito rural e indígena, tanto en los nuevos asentamientos a desarrollar como en los existentes; así como participar, en coordinación con los otros entes del desarrollo rural integral, en la planificación de

los núcleos de desarrollo endógeno, con participación activa de los ciudadanos, ciudadanas y las comunidades organizadas.

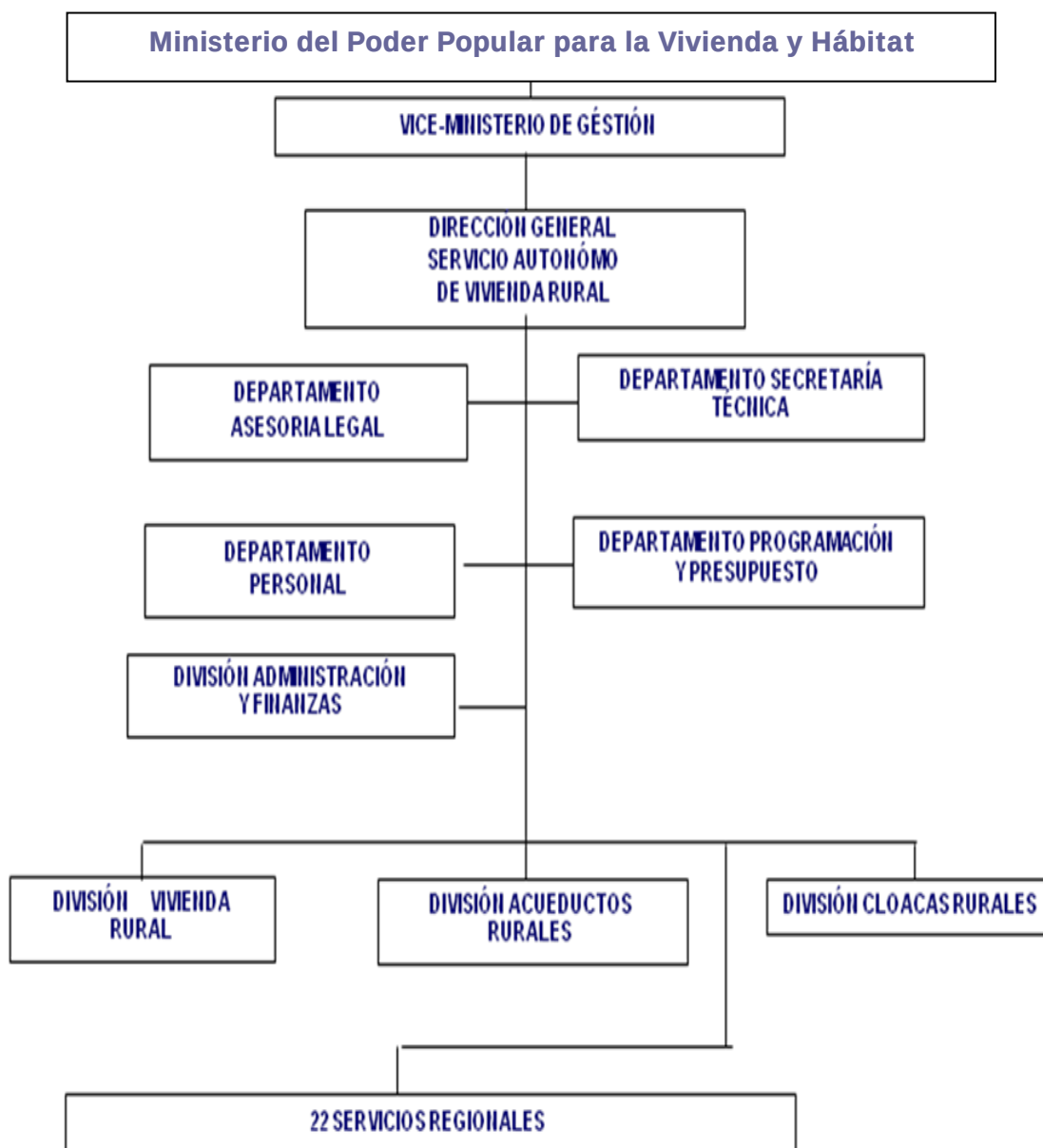
### **Visión**

Su visión es lograr que en los ámbitos rurales e indígenas se ejecuten los programas de Vivienda y Hábitat con participación activa de los ciudadanos, ciudadanas y las comunidades organizadas adaptadas a las condiciones locales, características socioculturales y tradiciones constructivas, respetando los principios internacionales de los asentamientos humanos y los principios constitucionales, de manera que sean sostenibles, contribuyan a arraigar las familias al medio, a desarrollar sus capacidades socio productivas y mejorar la calidad de vida.

### **Estructura Organizativa**

La estructura organizativa está conformada por cinco (5) unidades de apoyo, tres (3) divisiones de línea u operativas y veintidós (22) servicios regionales. A continuación se presenta la estructura organizativa del Servicio Autónomo de Vivienda Rural del Estado Aragua (SAVIR), en la siguiente figura:

**Figura 1**  
**Estructura Organizativa**



Fuente: Servicio Autónomo de Vivienda Rural del Estado Aragua (SAVIR) (2007)

## **Bases Teóricas**

### **Presupuesto**

En el marco de la consecución de este estudio, se ha considerado pertinente tomar en cuenta todo lo relacionado con el presupuesto, el cual es considerado como la base principal para reflejar el plan de actividades de la organización así como los recursos requeridos para su ejecución.

En tal sentido, es importante citar a Stoner y Freeman (1998, p. 78), quienes expresan que el presupuesto es un “estado cuantitativo formal, presentado en términos monetarios de los recursos asignados para las actividades planificadas para un plazo de tiempo estipulado en todos los niveles de organización”. Por lo tanto es considerado el presupuesto como los planes a futuro, en términos financieros o no financieros que permiten cubrir las tareas planificadas en un periodo determinado.

Cabe destacar, que el presupuesto es un medio para prever y decidir la producción que se va a realizar en un período determinado, así como para asignar formalmente los recursos que esa producción exige en la praxis de una institución, sector o región. Este carácter práctico del presupuesto implica que debe concebirse como un sistema administrativo que se materializa por etapas: formulación, discusión y sanción, ejecución, control y evaluación.

Bajo este enfoque, el presupuesto debe cumplir con los siguientes requisitos:



**Primero:** El presupuesto debe ser agregable y desagregable en centros de producción, donde el producto de cada centro debe ser excluyente de cualquier otro producto, de cualquier otro centro de producción de su mismo ámbito. De no ser así, el total de asignación de recursos que se exprese el nivel del gasto presupuestario no tendría significado y encerraría duplicaciones y confusiones.

**Segundo:** Las relaciones entre los recursos asignados y los productos resultantes de esa asignación deben ser perfectamente definidas; no puede haber dudas sobre el producto que se persigue con determinada asignación de recursos y un mismo recurso o parte fraccionable del mismo no puede ser requisito presupuestario de dos o más productos.

**Tercero:** La asignación de recursos para obtener los productos, que directamente requieren los objetivos de las políticas (productos terminales) exige también de la asignación de recursos para lograr otros productos que permitan o apoyen la producción de los productos terminales (productos intermedios). De manera que, una parte de la producción expresada en el presupuesto es un requisito directo de las políticas y otra parte sólo es un requisito indirecto de tales políticas.

**Cuarto:** El presupuesto debe expresar la red de producción donde cada producto es condicionado y, a la vez, condiciona a otros productos de la red, existiendo así unas determinadas relaciones de coherencia entre las diversas producciones que se presupuestan.

## **Ventajas del Presupuesto**

Welsch (1990) da a conocer las ventajas generales de un plan presupuestario, los cuales van a servir de base en la investigación para la realización de los modelos presupuestarios adecuados a la empresa; a continuación se enumeran las más específicas:

1. Obligar a la consideración temprana de políticas básicas.
2. Forzar a todos los miembros de la dirección desde arriba hasta abajo, a participar en el establecimiento de metas y planes.
3. Obliga a la dirección a planear el uso más económico de la mano de obra, el material las instalaciones y el capital.
4. Da energía a todos los directores departamentales a hacer planes en armonía junto con los planes de los demás departamentos y de la empresa en conjunto.
5. Piden que la dirección exprese en cifras reales lo que es necesario para obtener resultados satisfactorios.
6. Exigen datos históricos de contabilidad adecuados y apropiados.
7. Inculcan a todos los niveles de dirección, el hábito de dar consideración oportuna, cuidadosa y adecuada a todos los factores pertinentes antes de adoptar decisiones importantes.

8. Reducen el costo aumentando el alcance del control, puesto que se necesitan menos supervisores.

9. Liberan a los ejecutivos de muchos problemas internos cotidianos a través de los medios de políticas predeterminadas y relaciones precisas de mando, proporcionando así más tiempo ejecutivo para el planeamiento y el pensamiento creador.

10. Tienden a eliminar la nube de incertidumbre que existen en muchas empresas, especialmente entre los niveles inferiores de dirección, respecto a las políticas básicas y los fines de la firma.

11. Precisar la eficiencia y la ineficiencia.

12. Promueve la comprensión entre los miembros de la dirección.

13. Obligan a la dirección a dar tiempo y atención oportuna al efecto de la tendencia prevista en las condiciones generales.

### **El Presupuesto Público**

El presupuesto público puede ser definido como el programa de gestión gubernamental, que refleja el conjunto de acciones a ejecutar durante un ejercicio fiscal para todas las instituciones y organismos del sector público; reflejado en un esquema de ingresos y gastos correspondientes.

En este sentido, Gómez (1993, p. 3), expresa que “el presupuesto público es rígido. Es una Ley, la cual para modificarse requiere un proceso tan complicado casi como el de su elaboración. Si se hace necesario aumentar alguna partida se acude al crédito adicional”.

Al respecto cabe señalar que el presupuesto es el instrumento mediante el cual se asignan recursos públicos a los fines de la consecución de los objetivos y metas establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo. Para ello, se aplica la técnica de Presupuesto por Programa, que permite vincular la producción pública con las políticas de crecimiento y desarrollo, así como la relación de dicha producción con los insumos que se requieren. Este sistema está a cargo de la Oficina Nacional de Presupuesto (ONAPRE), cuyas funciones principales, en su condición de órgano rector y en el contexto del Sistema Integrado son:

- Preparar el Proyecto de Ley de Presupuesto.
- Someter a consideración del Presidente de la República, en Consejo de Ministros, la aprobación del Proyecto de Ley de Presupuesto y los Presupuestos de los entes descentralizados (incluidas las empresas públicas).
- Aprobar, conjuntamente con la Oficina Nacional del Tesoro, la programación de la ejecución de la Ley de Presupuesto.

- Analizar y aprobar, de ser el caso, las modificaciones presupuestarias solicitadas por los organismos ordenadores de compromisos y pagos.
- Evaluar la ejecución del Presupuesto.

### **Clasificación del Presupuesto Público.**

Álvarez (1996, p. 23), menciona que los presupuestos deben ser elaborados y clasificados de acuerdo a las variables de cada tipo. De esta manera los clasifica como:

#### **Según los elementos que lo integran:**

a) **Presupuesto Operativo;** contienen el detalle de los bienes y servicios que la empresa prevé emplear durante un periodo, y los ingresos que espera obtener como consecuencia de las actividades que tenga previsto acometer.

b) **Presupuesto de Capital;** recoge los distintos presupuestos de Inversión que la empresa espera realizar durante un periodo o ejercicio. Expone los recursos financieros (excedentarios o deficitarios) que la empresa espera generar durante un período, habida cuenta de las inversiones que se pretenden acometer, así como la situación financiera neta que se derive de su normal actividad.

#### **Según la dimensión organizativa de la empresa:**

La empresa suele estar dividida en unidades organizativas centradas en la

Asignación de responsabilidades, con la finalidad de fijar divisiones que se consideren oportunas para facilitar el proceso de fijación, establecimiento y seguimiento de los distintos presupuestos.

**Según la Técnica utilizada para obtener las distintas estimaciones:**

**Presupuestos Incrementales.**

Se elaboran en función de las estimaciones de un determinado período, el cual solo refleja los elementos. Dichos de otro modo, el presupuesto fijado para ejercicios anteriores constituye el presupuesto de partida para el nuevo presupuesto.

**Etapas del Ciclo Presupuestario**

a) **La Formulación:** debe iniciarse con el proceso de programación presupuestaria, la cual da contenidos de corto plazo a las decisiones implícitas en un programa de largo tiempo. La programación presupuestaria se realiza todos los años con el propósito de definir detalladamente cada uno de los componentes de la actividad del organismo con el máximo detalle posible.

b) **Discusión y Aprobación:** una vez que las autoridades máximas del área, le dan el visto bueno al presupuesto presentado por las personas encargadas de elaborarlo, pasa al gerente de área para ser revisado y una vez aprobado por este, se le hace llegar a los integrantes de la Junta Directiva para su aprobación definitiva.

c) **Ejecución.** En este proceso, es cuando se pone en marcha los planes, es decir la ejecución será la forma de materializar los planes y objetivos propuestos. Es primordial entender este proceso, como un complemento entre dos etapas muy importantes; la primera, en la cual se programa como va a ser realizada la ejecución del presupuesto, y una posterior, en el cual se realiza la ejecución del mismo.

d) **Control:** es un seguimiento o un control de la evolución de cada una de las variables que lo han configurado y proceder a compararlo con las previsiones. Este seguimiento permitirá corregir las situaciones y actuaciones desfavorables, y fijar las nuevas previsiones que pudieran derivarse del nuevo contexto.

e) **Evaluación:** evaluar la actuación y el rendimiento o resultado obtenido en cada centro; para ello se establecen las comparaciones entre las realizaciones y los objetivos iniciales recogidos en los presupuestos, a las que suele denominarse variaciones o desviaciones.

El presupuesto debe entenderse como una visión anticipada de lo que se va a producir en una empresa durante un periodo determinado y de los insumos requeridos para dicha producción, todo lo cual se expresa finalmente en un documento aprobado para luego llevarlo a cabo en un periodo y espacio real y concreto, para obtener en términos de resultados, que en la mayoría de los casos sean tangibles, mensurables y evaluables los objetivos planteados por la empresa.

### **Presupuestos por Proyectos**

Este presupuesto, es un sistema que conlleva una proyección anual de los planes a medio plazo, la cual establece un conjunto de actuaciones que posibilitan la consecución de los diversos planes o programas previstos para un ejercicio, lo que se supone explicar:

- El conjunto de actividades a desarrollar.
- Los objetivos fijados para desarrollar estas actividades.
- Los recursos que se van a utilizar.
- Los indicadores que permitan evaluar el grado de realización, tanto en el aspecto físico como financiero.

El Presupuesto por Proyectos es un instrumento para asignar y distribuir los recursos públicos a través de proyectos, a los entes u organismos nacionales, estatales y municipales en función de las políticas y objetivos estratégicos de la Nación, expresados en los respectivos Planes Anuales; además coordinar, controlar y evaluar su ejecución.

En Venezuela, se ha presentado un cambio de técnica para su elaboración, la misma responde a la necesidad de contar con un instrumento de asignación de los recursos públicos por proyectos en función de las Líneas Generales del Plan de

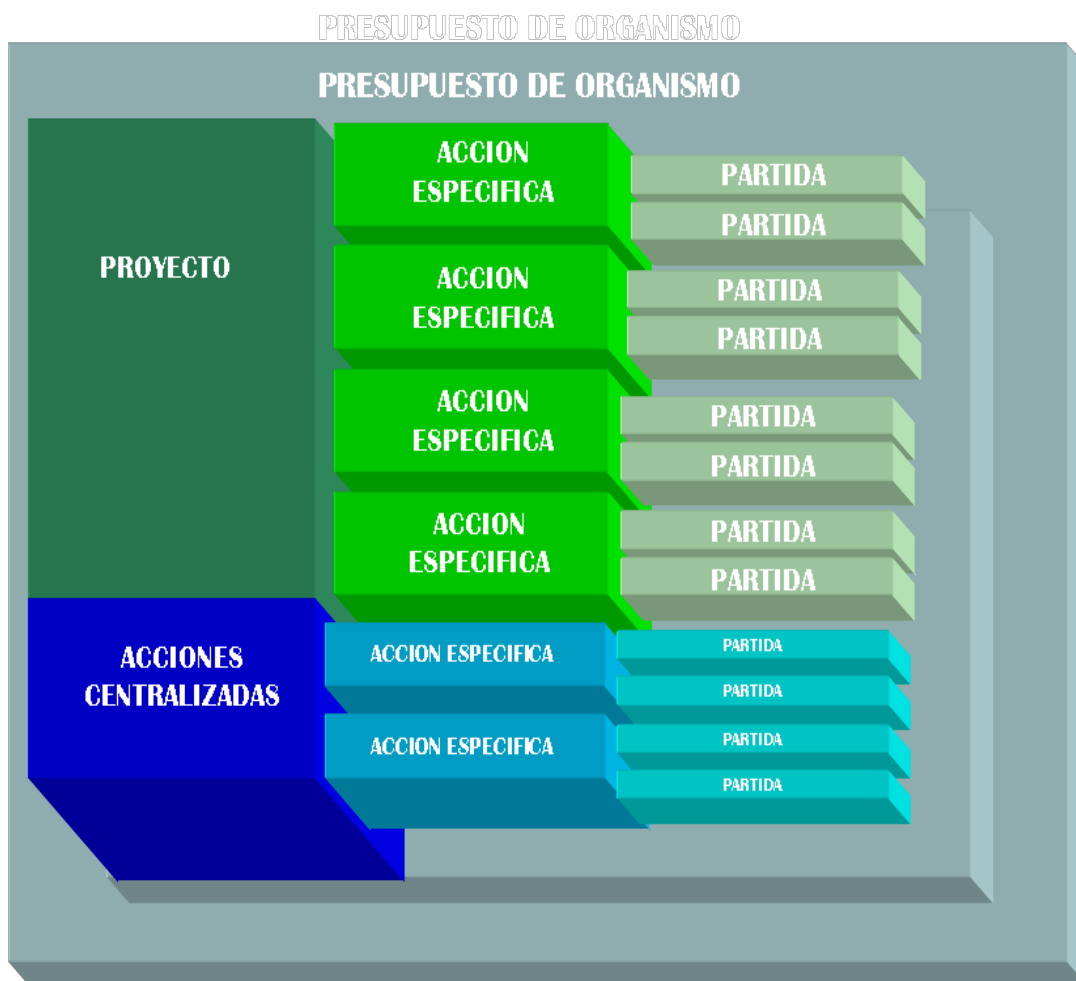


Desarrollo Económico y Social de la Nación y en el Plan de Acción denominado “La Nueva Etapa”, a los fines de ejercer un mejor seguimiento y evaluación de la Gestión Pública.

El presupuesto por proyecto, es un instrumento para asignar y distribuir los recursos públicos a través de proyectos, a los entes u organismos nacionales, estatales y municipales en función de las políticas y objetivos estratégicos de la Nación, expresados en los respectivos Planes Anuales; además coordinar, controlar y evaluar su ejecución. Los aspectos relevantes de esta técnica son entre otros, los siguientes:

- Proporciona una mejor y mayor vinculación Plan–Presupuesto.
- Simplifica la estructura presupuestaria.
- Permite visualizar y analizar las variables requeridas para la toma de decisión en todas las etapas del proceso presupuestario.
- Facilita la gestión pública en función de las políticas y objetivos estratégicos de la Nación.
- Permite una mejor evaluación y control del presupuesto.
- Concibe al proyecto como el punto focal del proceso presupuestario a fin de satisfacer las necesidades de la colectividad.

A continuación se presenta el grafico de presupuesto de organismo en la cual se simplifica la estructura presupuestaria



Fuente: ONAPRE 2006

Sin lugar a dudas, el presupuesto por proyectos será la expresión sistematizada de un conjunto delimitado de acciones y recursos que permiten, en un tiempo determinado, el logro de un resultado específico para el cual fue concebido. Este resultado puede estar dirigido a satisfacer las necesidades y demandas de la población o mejorar los procesos y sistemas de trabajo de la Institución o del sector público en

su conjunto. Además representará la categoría presupuestaria de mayor nivel en la asignación de los recursos financieros públicos.

### **Jubilaciones**

Jubilación es el cese obligatorio de la actividad laboral de una persona. Antiguamente cuando la esperanza de vida era más corta, la edad de jubilación estaba cerca del final de la vida y era casi sinónimo de vejez. Pero actualmente en el momento de la jubilación quedan aún muchos años de vida, que pueden transcurrir en buena salud. Por tanto, se debería pensar que es otra etapa de la vida y no asociarla a la vejez.

Los criterios que establecen la edad de jubilación obligatoria no tienen nada que ver con la fisiología de la persona. Esta edad es un valor elegido de forma arbitraria por criterios económicos y políticos. La edad de jubilación no es igual en todos los países. En España la edad de jubilación son los 65 años en la mayoría de las profesiones.

Al llegar esta etapa de la vida son comunes dos tipos de reacción, que dependen de la situación social, económica y familiar de cada persona. Muchas personas experimentan un gran alivio: por fin llegó el ansiado momento de hacer lo que uno realmente quiere; adiós a la obligación. Esta postura suele ir acompañada de un nivel económico y cultural suficiente.

Por otro lado están los que viven la jubilación con preocupación, porque no saben que va a ser de ellos. Su tiempo y sus costumbres estaban repartidos en función de la vida laboral y ahora caen en el caos, se sienten perdidos. Suele asociarse además a problemas familiares o escasez de medios económicos

### **Desventajas**

Para empezar, hay que hacer notar que las desventajas que se van a enumerar se pueden prevenir preparándose en los años previos a la jubilación.

- Cambio de hábitos. Las personas que no han dedicado tiempo a pensar sobre este momento pueden encontrarlo muy duro. De repente, de un día para otro, se abandonan los hábitos de los últimos años. Quien no lo ha pensado antes puede levantarse una mañana y creer que ya no tiene nada que hacer en la vida.

- Asociación de jubilación y vejez. Un problema importante es que se asocia jubilación a vejez. Esto plantea a algunas personas una pérdida de autoestima, un problema psicológico (ya no valgo lo que valía, o no valgo para nada).

- Sentimientos de soledad. Otros se sienten solos, ya que la mayor parte de su tiempo durante los últimos años lo han pasado con sus compañeros de trabajo más que en casa. Y ellos siguen trabajando.

- Sentimientos de marginación. Se sienten marginados. En esta sociedad en que vivimos, tan avanzada, la persona que no produce parece no valer. Después de la jubilación, si una persona no tiene un buen apoyo familiar y social puede llegar a sentirse inútil.

- Problemas económicos. En este momento, por último, surgen a veces problemas económicos, porque no se puede mantener el nivel de vida previo con la pensión.

### **Seguridad Social**

La seguridad social es considerada por Rivero (2001, p. 18), como “Programas públicos diseñados para proporcionar ingresos y servicios a particulares en supuestos de jubilación, enfermedad, incapacidad, muerte o desempleo”. Estos programas, que engloban temas como la salud pública, el subsidio de desempleo, los planes públicos de pensiones o jubilaciones, la ayuda por hijos y otras medidas, han ido surgiendo en muchos países, tanto industrializados como en vías de desarrollo, desde finales del siglo XIX para asegurar unos niveles mínimos de dignidad de vida para todos los ciudadanos e intentar corregir los desequilibrios de riqueza y oportunidades.

Muchos países que se encuentran en el subdesarrollo, no pueden hacer frente al gasto que representan estos programas, o bien temen el efecto que las pesadas cargas fiscales impondrían sobre el crecimiento económico. La seguridad social de acuerdo con Rodríguez (1998, p. 4) “Es un Sistema sanitario o Asistencia sanitaria, sistema

de seguros dirigido por el Gobierno que proporciona recursos financieros y servicios médicos a las personas impedidas por enfermedad o por accidente”.

Los sistemas de seguridad social existen en muchos países, en especial en Europa occidental y América Latina. En lo que respecta a los sistemas sanitarios, éstos se coordinan a menudo con otros mecanismos de seguridad social como programas de pensiones, de subsidio al desempleo y de compensaciones laborales.

### **Objetivos de la Seguridad Social**

Con base en los señalamientos de Rivero (2001, p. 23), la Seguridad Social tiene como objetivo:

Proteger a los habitantes de la República, de las contingencias de enfermedades y accidentes, sea o no de trabajo, cesantía, desempleo, maternidad, incapacidad temporal y parcial, invalidez, vejez, nupcialidad, muerte, sobre vivencia y cualquier otro riesgo que pueda ser objeto de previsión social, así como de las cargas derivadas de la vida familiar y las necesidades de vivienda, recreación que tiene todo ser humano.

En este sentido, la seguridad social debe velar porque las personas que están en la imposibilidad sea temporal o permanente de obtener un ingreso, o que deben asumir responsabilidades financieras excepcionales, puedan seguir satisfaciendo sus necesidades, proporcionándoles, a tal efecto, recursos financieros o determinados o servicios"

En el artículo 86 de la Constitución se establece que toda persona tiene derecho a la Seguridad Social como servicio público de carácter no lucrativo que garantice la salud y la protección ante las contingencias, artículo además enmarcado dentro del Capítulo referente a los derechos sociales y de las familias. Los artículos 83, 84 y 85 establecen el derecho a la salud y la creación de un sistema público nacional de salud integrado al sistema de seguridad social, en base a ello es que se enrumban los objetivos del Sistema de Seguridad Social.

### **Ámbito de Aplicación**

En lo que respecta al ámbito de aplicación, como señala Rivero (2001, p. 26), con fundamento en las leyes respectivas, se expone que:

Están protegidos por el sistema los habitantes de la República que cumplan con el requisito de afiliación, la protección social que garantiza el Sistema requiere de la afiliación del interesado y el registro de sus beneficiarios calificados. Corresponde al empleador la afiliación de sus trabajadores y quienes no tengan relación de dependencia lo harán directamente.

De este modo, puede apreciarse que la seguridad social en el contexto venezolano, tiene un ámbito de aplicación integral, en el que se busca conformar una estructura verdaderamente sólida que garantice una mayor amplitud de participación en beneficios sociales, que se correspondan efectivamente con el nivel de contribución de los trabajadores venezolanos.

## **Subsistemas de la Seguridad Social**

### **– Subsistema de Pensiones**

El Subsistema de Pensiones, según Rivero (2001, p. 29), “tiene por objeto la cobertura de las contingencias de invalidez, vejez, muerte, asistencia funeraria, nupcialidad y sobre vivencia”.

El Subsistema de Pensiones es único y lo conforman dos (2) regímenes: el de Capitalización Individual y el de Solidaridad Intergeneracional, en los cuales participan, de acuerdo con sus ingresos, todos los contribuyentes.

Para este Subsistema se crean los Fondos de Capitalización Individual, con el objeto de otorgar a los afiliados una pensión cuya cuantía dependerá del monto acumulado de los aportes en la cuenta individual del afiliado y del producto que le corresponda por el rendimiento de las inversiones realizadas, los Fondos de Capitalización Individual son propiedad de los afiliados y sus patrimonio es independiente y distinto del patrimonio de las Instituciones que los administran, su administración estará a cargo de Instituciones que determine la ley del Subsistema de Pensiones y el Fondo de Solidaridad Intergeneracional cuyo objeto es complementar hasta la pensión mínima vital, a quienes habiendo contribuido en el Subsistema de Pensiones, el acumulado de su cuenta, no alcance el monto de aquélla. El mismo será financiado por las cotizaciones de los empleadores y por los aportes del Ejecutivo nacional y estará a cargo del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS). La



Ley especial de este Subsistema determinará su administración., la supervisión estará a cargo del Ministerio de Finanzas.

– **Subsistema de Salud**

Como indica Rivero (2001, p. 29), “El Subsistema de Salud tiene por objeto garantizar a los afiliados el financiamiento y la seguridad de la prestación de los servicios de salud. Los beneficios que otorgarán el subsistema y sus condiciones serán determinados en la ley especial”. El Subsistema de Salud es único y lo conforman dos (2) regímenes de carácter contributivo: el Solidario, de afiliación obligatoria, y el Complementario, de afiliación voluntaria.

En este subsistema se crean el Fondo Solidario de Salud, con el objeto de garantizar a los afiliados la prestación de la atención médica integral y su financiamiento; y cancelar las indemnizaciones diarias que correspondan de conformidad con lo establecido en la Ley Especial del Subsistema. El Fondo Solidario de Salud será administrado por el Ministerio de Salud y Desarrollo Social de conformidad con la Ley Especial de Subsistema y el Fondo Especial a la Atención de Enfermedades de Alto Costo, Riesgo y Largo Plazo.

– **Subsistema de Paro Forzoso y Capacitación Laboral**

El Subsistema de Paro Forzoso y Capacitación Laboral, describe Rivero (2001, p. 31) tiene como objeto:

La protección temporal del afiliado por la terminación de la relación de trabajo en los términos y condiciones señalados en la Ley del Subsistema, mediante el otorgamiento de prestaciones en dinero; así como procurar su pronta reinserción al trabajo, a través del servicio de intermediación y capacitación laboral.

Estará constituido por un régimen financiero de reparto, de carácter solidario. Se constituirá un Fondo de paro Forzoso de carácter obligatorio y solidario que cubrirá los gastos de indemnización económica, salud y capacitación laboral.

### **Subsistema de Vivienda y Política Habitacional**

El Subsistema de Vivienda y Política Habitacional, por su parte, según Rivero (2001, p. 33), tiene por objeto:

Generar las facilidades a los afiliados y a los beneficiarios del Sistema, para el acceso a una vivienda digna y adecuada, incluyendo sus servicios urbanísticos básicos; además de estimular y apoyar la participación individual y comunitaria en la solución de sus problemas habitacionales.

Dicho ahorro se constituirá con las contribuciones que los trabajadores y empleadores y los rendimientos que estos produzcan. Su administración la implementará la Ley Especial del Subsistema. Los recursos del Fondo Mutual Habitacional son propiedad de los afiliados en proporción a sus cotizaciones y sus rendimientos y su patrimonio es independiente de sus administradores.

– **Subsistema de Recreación**

El objeto del Subsistema de recreación como reseña Rivero (2001, p. 33), “es promover e incentivar el desarrollo de programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social para los afiliados y beneficiarios del Sistema de Seguridad Social Integral”. La ley Especial del Subsistema definirá los lineamientos y establecerá las normas para desarrollar en forma directa o mediante acuerdos con entidades públicas o privadas, los programas de recreación. Utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, así como el fomento de la construcción, dotación. Mantenimiento y protección de la infraestructura recreacional.

**Bases Legales**

El basamento legal en el cual se apoya el desarrollo de la presente investigación vino dado por la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la Ley del Trabajo (2000), 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 y la Ley Orgánica de la administración Financiera del Sector Público.

– Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999): se describen entre los artículos vinculados con la temática laboral dentro de esta Constitución, los siguientes:

Artículo 86. Toda persona tiene derecho a la seguridad social como servicio público de carácter no lucrativo, que garantice la salud y asegure protección en contingencias de maternidad, paternidad, enfermedad, invalidez, enfermedades catastróficas, discapacidad, necesidades especiales, riesgos laborales, pérdida de empleo, desempleo, vejez, viudedad, orfandad, vivienda, cargas derivadas de la vida familiar y cualquier otra circunstancia de previsión social. El Estado tiene la obligación de asegurar la efectividad de este derecho, creando un sistema de seguridad social universal, integral, de financiamiento solidario, unitario, eficiente y participativo, de contribuciones directas o indirectas. La ausencia de capacidad contributiva no será motivo para excluir a las personas de su protección. Los recursos financieros de la seguridad social no podrán ser destinados a otros fines. Las cotizaciones obligatorias que realicen los trabajadores y las trabajadoras para cubrir los servicios médicos y asistenciales y demás beneficios de la seguridad social podrán ser administrados sólo con fines sociales bajo la rectoría del Estado. Los remanentes netos del capital destinado a la salud, la educación y la seguridad social se acumularán a los fines de su distribución y contribución en esos servicios. El sistema de seguridad social será regulado por una Ley Orgánica especial.

Artículo 87. Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona puede obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca.

Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.

Dentro de este articulado se muestran los preceptos constitucionales que sustentan la provisión de la seguridad social a los trabajadores venezolanos, así como los parámetros de acción para el cumplimiento de las diversas normativas y leyes derivadas de tales pronunciamientos.

- Ley Orgánica del Trabajo. Garay, J. (2000) señala:

Artículo 1º. “La Ley del Trabajo rige las situaciones y relaciones jurídicas derivadas del trabajo como hecho social”.

Artículo 8. Los funcionarios o empleados públicos, Nacionales, Estadales o Municipales se regirán por la normas sobre Carrera Administrativa Nacionales, Estadales o Municipales, según sea el caso, en todo lo relativo a su ingreso, ascenso, traslado, suspensión, retiro, sistema de remuneración, estabilidad y régimen jurisdiccional; y gozarán de los beneficios acordados por la Ley del Trabajo. Los obreros al servicio de los entes públicos estarán amparados por las disposiciones de esta Ley.

Artículo 15. Estarán sujetas a las disposiciones de la Ley del Trabajo todas las empresas, establecimientos, explotaciones y faenas, sean de territorio público privado, existentes o que se establezcan en el territorio de la República, y en general, toda prestación de servicios personales donde haya patronos y trabajadores, sea cual fuere la forma que adopte, salvo las excepciones expresamente establecidas por la Ley.

Artículo 16. “Para los fines de la legislación del Trabajo se entiende por empresa la unidad de producción de bienes o servicios constituida para realizar una actividad económica con fines de lucro...”

Artículo 24. “Toda persona tiene derecho al trabajo, el Estado procurará que toda persona apta pueda encontrar colocación que le proporcione una subsistencia digna y decorosa”.

Artículo 41. “Se entiende por empleado el trabajador en cuya labor predomine el esfuerzo intelectual o no manual”.

Artículo 133. Se entiende por salario la remuneración, provecho o ventaja, cualquiera fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, que corresponda al trabajador por la prestación de su servicio y, entre otros, comprende las comisiones, primas, gratificaciones, participación en los beneficios o utilidades, sobresueldos, bono vacacional, así como recargos por días feriados, horas extras o trabajo nocturno, alimentación y vivienda.

– 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.

Artículo 1. La presente Ley regula el derecho a la jubilación y pensión de los funcionarios o funcionarias y empleados o empleadas de los organismos a que se refiere el artículo 2.

Artículo 3. El derecho a la jubilación se adquiere mediante el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- a) Cuando el funcionario o funcionaria y empleado o empleada haya alcanzado la edad de sesenta (60) años si es hombre, o de cincuenta y cinco (55) años si es mujer, siempre que hubiere cumplido, por lo menos, veinticinco (25) años de servicios; o,
- b) Cuando el funcionario o funcionaria y empleado o empleada haya cumplido treinta y cinco (35) años de servicio, independientemente de la edad.

Parágrafo Primero: Para que nazca el derecho a la jubilación será necesario en todo caso que el funcionario o funcionaria o empleado o empleada haya efectuado no menos de sesenta (60) cotizaciones mensuales. De no reunir este requisito, la persona que desee gozar de la jubilación deberá contribuir con la suma única necesaria para completar el número mínimo de cotizaciones, la cual será deducible de las prestaciones sociales que reciba al término de su relación de trabajo, o deducible mensualmente de la pensión o jubilación que reciba en las condiciones que establezca el Reglamento de esta Ley.

Parágrafo Segundo: Los años de servicio en exceso de veinticinco (25) serán tomados en cuenta como si fueran años de edad, a los fines del cumplimiento del requisito establecido en el literal a) de este artículo, pero no para determinar el monto de la jubilación

Artículo 9. El monto de la jubilación que corresponda al funcionario o funcionaria, empleado o empleada será el resultado de aplicar al sueldo base, el porcentaje que resulte de multiplicar los años de servicio por un coeficiente de 2.5. La jubilación no podrá exceder del ochenta por ciento (80%) del sueldo base.

Artículo 10. La antigüedad en el servicio a ser tomada en cuenta para el otorgamiento del beneficio de la jubilación será la que resulte de computar los años de servicios prestados en forma ininterrumpida o no, en órganos y entes de la Administración Pública. La fracción mayor de ocho (8) meses se computará como un (1) año de servicio.

A los efectos de este artículo, se tomará en cuenta todo el tiempo de servicio prestado en la Administración Pública como funcionario o funcionaria obrero u obrera o contratado o contratada, siempre que el número de horas de trabajo diario sea al menos igual a la mitad de la jornada ordinaria del órgano o ente en el cual se prestó el servicio. Cuando por la naturaleza misma del servicio rija un horario especial, el órgano o ente que otorgará el beneficio deberá pronunciarse sobre los extremos exigidos en este artículo.

En el caso que al funcionario o funcionaria se le compute el tiempo laborado como obrero u obrera para el otorgamiento del beneficio de jubilación, el mismo deberá cumplir con el número mínimo de cotizaciones previstas en el Parágrafo Primero del artículo 3 de esta Ley.

Artículo 14 Los funcionarios o funcionarias o empleados o empleadas sin derecho a jubilación recibirán una pensión en caso de invalidez permanente, siempre que hayan prestado servicios por un período no menor de tres (3) años. El monto de esta pensión no podrá ser mayor del setenta por ciento (70%) ni menor del cincuenta por ciento (50%) de su último sueldo. Esta pensión la otorgará la máxima autoridad del organismo al cual preste sus servicios. A los efectos de este artículo la invalidez se determinará conforme al criterio establecido en el artículo 13 de la Ley del Seguro Social.

Artículo 15. La pensión de sobreviviente se causará por el fallecimiento de un beneficiario o beneficiaria de jubilación o de un empleado o

empleada que a la fecha de su muerte llenare los requisitos para tener derecho a la jubilación. No se otorgará más de una pensión por mérito de un sólo causante.

Artículo 16. Tendrán derecho por partes iguales a la pensión de sobrevivientes los hijos o hijas y el cónyuge o la cónyuge de la causante o el causante que a la fecha de la muerte de éste o ésta, cumplan las condiciones que a continuación se especifican:

1. Los hijos o hijas de edad inferior a catorce (14) años en todo caso, o inferior a dieciocho (18) años si cursaren estudios regulares, o de cualquier edad si se encuentran totalmente incapacitados.

2. El cónyuge, si fuere totalmente incapacitado o mayor de sesenta (60) años de edad.

3. El cónyuge cualquiera que sea su edad.

Iguales derechos y obligaciones tendrá la concubina o concubino del causante o la causante.

– Lineamientos a seguir en el Trámite de Jubilaciones Reglamentarias

Ratificar la aplicación de los lineamientos para el trámite de movimientos de personal (FP-020) de jubilación reglamentaria con la finalidad de agilizar el procesamiento de los mismos ante la Dirección General de Coordinación y Seguimiento del Despacho del Viceministro de Planificación y Desarrollo Institucional del Ministerio de Planificación y Desarrollo.

– Jubilación Reglamentaria

Es el derecho vitalicio del funcionario, de recibir una asignación mensual, una vez cumplido los requisitos mínimos de edad y tiempo de servicios de conformidad con el artículo 3° de 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

– Normas Generales



1.- De conformidad a lo establecido en el artículo 11 del Reglamento de la Ley del Estatuto sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones.

- Todo funcionario beneficiario de la jubilación debe ser notificado mediante Oficio, con especificación del monto y de la fecha a partir de la cual comenzará a pagarse.

- En virtud a lo expresado en los artículos 14 y siguientes del Título I Disposiciones fundamentales, Capítulo II De los Actos Administrativos de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos

- El acto administrativo del beneficio de jubilación otorgado a un funcionario debe ser sometido a la aprobación de la máxima autoridad del organismo o ente de la Administración Pública Nacional. En éste sentido es necesario a efecto de trámite del FP-020 de Jubilación Reglamentaria anexar Resolución o Providencia según el caso señalando lo siguiente:

- Nombre del organismo o ente que emite el acto.
- Lugar y fecha donde el acto es dictado.
- Nombre de la persona a quien va dirigido.
- Expresión sucinta de los hechos, indicando razones y fundamentos legales.
- Decisión: Porcentaje, monto de jubilación y fecha de vigencia.
- Nombre del funcionario que lo suscribe, indicando la titularidad con que actúe.
- El sello de la oficina.

Del mismo modo, cabe destacar que las Resoluciones de acuerdo a artículo 14 y siguientes de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos establecen que son decisiones dictadas por los Ministros. En el caso de los entes de la Administración Pública Nacional Descentralizada los Institutos Autónomos, Corporaciones, Fondos etc., las decisiones que no le corresponden la forma de Resolución adquiere la denominación de Orden o Providencia.

- Ley Orgánica de la administración Financiera del Sector Público.

**Artículo 14.-** Los presupuestos públicos de gastos contendrán los corrientes y de capital, y utilizarán las técnicas más adecuadas para formular, ejecutar, seguir y evaluar las políticas, los planes de acción y la producción de bienes y servicios de los entes y órganos del sector público, así como la incidencia económica y financiera de la ejecución de los gastos y la vinculación de éstos con sus fuentes de financiamiento. Para cada crédito presupuestario se establecerá el objetivo específico a que esté dirigido, así como los resultados concretos que se espera obtener, en términos cuantitativos, mediante indicadores de desempeño, siempre que ello sea técnicamente posible.

**Artículo 21.-** La Oficina Nacional de Presupuesto es una dependencia especializada del Ministerio Finanzas y tiene las siguientes atribuciones:

1. Participar en la formulación de los aspectos presupuestarios de la política financiera que, para el sector público nacional, elabore el Ministerio de Finanzas.
2. Participar en la elaboración del plan operativo anual y preparar el presupuesto consolidado del sector público.
3. Participar en la preparación del proyecto de ley del marco plurianual del presupuesto del sector público nacional bajo los lineamientos de política económica y fiscal que elaboren, coordinadamente, el Ministerio de Planificación y Desarrollo, el Ministerio de Finanzas y el Banco Central de Venezuela, de conformidad con la ley.

4. Preparar el proyecto de ley de presupuesto y todos los informes que sean requeridos por las autoridades competentes.
5. Analizar los proyectos de presupuesto que deban ser sometidos a su consideración y, cuando corresponda, proponerlas correcciones que considere necesarias.
6. Aprobar, conjuntamente con la Oficina Nacional del Tesoro, la programación de la ejecución de la ley de presupuesto.
7. Preparar y dictar las normas e instrucciones técnicas relativas al desarrollo de las diferentes etapas del proceso presupuestario.
8. Asesorar en materia presupuestarias a los entes u órganos regidos por esta Ley.
9. Analizar las solicitudes de modificaciones presupuestarias que deban ser sometidas a su consideración y emitir opinión al respecto.
10. Evaluar la ejecución de los presupuestos aplicando las normas y criterios establecidos por esta Ley, su reglamento y las normas técnicas respectivas.
11. Informar al Ministro de Finanzas, con la periodicidad que éste lo requiera, acerca de la gestión presupuestaria del sector público.
12. Las demás que le confiera la ley. (10)(16)(17)(21)(28)

**Artículo 50.-** Los órganos de la República así como los entes descentralizados funcionalmente sin fines empresariales programarán, para cada ejercicio, la ejecución física y financiera de los presupuestos, siguiendo las normas que fijarán el reglamento de esta Ley y las disposiciones complementarias y procedimientos técnicos que dicten la Oficina Nacional de Presupuesto y la Oficina Nacional del Tesoro. Dicha programación será aprobada por los referidos órganos rectores, con las variaciones que estimen necesarias para coordinarla con el flujo de los ingresos.

En lo que respecta a esta Ley Orgánica de la administración Financiera del Sector Público, en ella se recalcan los lineamientos en lo que respecta a formular, ejecutar, seguir y evaluar las políticas, los planes de acción y la producción de bienes y servicios de los entes y órganos del sector público.

**CAPÍTULO III**  
**MARCO METODOLÓGICO**  
**Tipo de Investigación**

Cabe destacar, que se considera de carácter descriptivo, por que analiza los elementos financieros requeridos en el tratamiento de los pasivos laborales vinculados a las jubilaciones reglamentarias dentro de la programación presupuestaria del Servicio Autónomo de Vivienda Rural del Estado Aragua (SAVIR). Al respecto, Méndez (2002, p. 21) explica que es:

Aquel estudio que se ocupa, primeramente de la descripción de las características que identifican los diferentes elementos y componentes del objeto de estudio, así como su interrelación; para posteriormente, verificar relaciones de causa-resultado de las variables principales de la investigación. Todo ello permitirá explicar el fenómeno que subyace al objeto de estudio.

En este sentido, Sampieri (1998, p. 36), señala que las investigaciones son descriptivas por que “miden o evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar. Un estudio descriptivo selecciona una serie de cuestiones y mide cada una de ellas independientemente, describe lo que se investiga”.

**Diseño de Investigación**

Este Trabajo Especial de Grado, se apoyó en la modalidad proyecto factible, con una investigación de campo de carácter descriptivo. En este sentido, y de acuerdo con

los objetivos planteados, se considera factible por que representa un modelo funcional para aportar soluciones a la planificación financiera efectiva en el Servicio Autónomo de Vivienda Rural del Estado Aragua (SAVIR). Por lo tanto, la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL, 2000, p. 7) explica el proyecto factible como: “la elaboración de una propuesta de un modelo operativo viable o una solución posible a un problema de tipo práctico, para satisfacer las necesidades de la Institución o Grupo Social”.

Así mismo, se adoptó la investigación de campo para obtener un diagnóstico real sobre los procedimientos administrativos y financieros llevados a cabo en el tratamiento de pasivos laborales de los funcionarios jubilados Servicio Autónomo de Vivienda Rural del Estado Aragua (SAVIR). A tal efecto, Altuve (1994, p.150) señala que la investigación de campo es “un proceso sistemático, riguroso y racional de recolección de datos o información recabados por el investigador mediante la utilización de estrategias de recolección directa”. En este mismo orden de ideas, la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2000, p. 5), define la investigación de campo como:

El análisis sistemático de problemas en la realidad, con el propósito bien sea de describirlos, interpretarlos, entender su naturaleza y factores constituyentes, explicar sus causas y efectos o producir su ocurrencia, haciendo uso de métodos característicos de cualquiera de los paradigmas ó enfoques de investigación conocida en su desarrollo.

Apoyando la información anterior, Sabino (2002, p. 76) explica que:

Los diseños de campo son los métodos a emplear cuando los datos de interés se recogen en forma directa de la realidad, mediante el trabajo concreto del investigador y su equipo; estos datos, obtenidos directamente de la experiencia empírica, son llamados primarios, denominación que alude al hecho de que son datos de primera mano, originales, producto de la investigación en curso sin intermediación de ninguna naturaleza.

### **Área de Investigación**

Con respecto al área geográfica, el estudio fue realizado en el Servicio Autónomo de Vivienda Rural del Estado Aragua (SAVIR), tomando en consideración al grupo de funcionarios jubilados de esa institución.

Según Sabino (2002, p. 77) el área de investigación es “la delimitación del campo del conocimiento sobre el que se piensa trabajar”. Por lo tanto, la investigación estuvo orientada hacia el área del sistema presupuestario el cual consiste en una estimación económica de los recursos, preparado de las condiciones futura de los negocios con bases en las expectativas que tiene la administración sobre las condiciones probables que persistieron en la economía y en la industria.

### **Población y Muestra**

#### **Población**

Al respecto, Tamayo y Tamayo (1998, p. 114) indica que: “La población es la totalidad del fenómeno a estudiar, en donde las unidades de población poseen una característica común, la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación”.

La población estuvo representada por la totalidad de los empleados del Servicio Autónomo de Vivienda Rural del Estado Aragua (SAVIR), los cuales, están conformados por 9 personas. Según Brito (1994, p. 46) la población “se le denomina también universo y es un conjunto finito o infinito de elementos, personas o cosas pertinentes a la investigación a realizar”.

### **Muestra**

Una muestra es dada por las características de una población. Es por ello, que la muestra es considerada una parte significativa de la población, por ello, fue igual a 09 personas (representa el 100% de la población). Según Sabino (2002, p. 122) la muestra es “una parte del todo que llamamos universo y que sirve para representarlo”.

Cabe destacar, que la muestra de este estudio se considera de carácter finito, en vista de que el número de la población es de carácter finito y manejable para los investigadores, por lo que dicha muestra es el 100% de la población. Barranco (1992, p. 58) define la población finita como:

Aquella cuyos elementos en su totalidad son identificables por el investigador, por lo menos desde el punto de vista del conocimiento que se tiene sobre su cantidad total, por ejemplo, los libros en una biblioteca, el número de alumnos de una escuela, la producción de automóviles en un año determinado, etc. Así, entonces, la población es finita cuando el investigador cuenta con el registro de todos los elementos que conforman la población en estudio.

De este modo, con base en lo expuesto por este autor, la muestra estuvo representada entonces por el 100% de la población, en este caso, los empleados del Servicio Autónomo de Vivienda Rural del Estado Aragua (SAVIR), los cuales, están conformados por 9 personas.

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

Las técnicas que se aplicaron en esta investigación son la observación directa y la encuesta, cuyos instrumentos fueron la hoja de registro de observación y el cuestionario.

La observación directa se utilizó para percibir las diversas situaciones que plantea la problemática. Al respecto, Sabino (2002, p. 132) señala que:

La observación consiste en el uso sistemático de nuestros sentidos orientados a la captación de la realidad que queremos estudiar. A través de sus sentidos el hombre capta la realidad que lo rodea, que luego organiza intelectualmente. Es que el uso de nuestros sentidos, que permanentemente empleamos, es una fuente inagotable de datos, que tanto para la actividad científica como para la vida práctica, resulta de primordial valor.

El instrumento aplicado fue la hoja de registros de observaciones, el cual es un medio que permite que los datos de una investigación sean seguros, pues se requiere contar con fuentes impresas para argumentar y reafirmar lo expuesto, ya que radica en la indagación donde participa el análisis del material utilizado. Sabino (2002, p. 154) destaca que “resulta además indispensable registrar toda observación que se



haga para poder organizar luego lo percibido en un conjunto coherente. Para ello es inevitable tomar algún tipo de notas o apuntes que sirvan como registro de lo que se ha observado”.

Por otra parte, la técnica de la encuesta se utilizó para recabar datos relacionados con las variables de la investigación. De acuerdo a Bussot (1994, p. 121) “brinda facilidad tanto en su constitución, elaboración y aplicabilidad a un número mayor de sujetos en menor tiempo; además por la rapidez de sus respuestas facilita la tabulación, presentación y el análisis de los datos”.

En ésta técnica, se diseñó como instrumento el cuestionario de preguntas dicotómicas cerradas, ya que proporciona información relevante sobre las jubilaciones reglamentarias de los trabajadores que laboran en el Servicio Autónomo de Vivienda Rural del Estado Aragua (SAVIR). En tal sentido, Zorrilla (1996, p. 72) establece que:

El cuestionario es uno de los instrumentos escritos que debe resolverse sin interrupción del investigador, consecuencia lógica de un problema que aunada a la experiencia del investigador y con la ayuda de la literatura especializada, servirán para elaborar las preguntas congruentes con dichas consecuencias lógicas.

Esta disposición de las alternativas sirvió para agilizar las respuestas aportadas por la muestra de la investigación.

### **Técnicas de Análisis de Datos**

Las técnicas de análisis de datos que se utilizaron fueron el análisis cuantitativo por que todos los resultados fueron procesados en tablas y gráficos porcentuales, y el análisis cualitativo por que se emitió un juicio de opinión en cada uno de los datos que se obtengan por el estudio, es decir, se interpretaron los datos que se obtengan del instrumento de recolección de datos.

Cabe destacar, que Sabino (2002, p. 172) opina que el análisis cuantitativo “se efectúa naturalmente con toda la información numérica resultante de la investigación. Ésta luego del procedimiento sufrido se nos presentará como un conjunto de cuadros, tablas y medidas”.

### **Fases de la Investigación**

Los autores, desarrollaron la investigación de acuerdo a las siguientes fases:

1. Diagnosticó la situación del problema objeto de estudio: En esta fase, los autores describen el problema relacionado con un modelo de programación presupuestaria para las jubilaciones reglamentarias de los trabajadores que laboran en el Servicio Autónomo de Vivienda Rural del Estado Aragua (SAVIR)..

2. Se establecieron el área geográfica, el estudio fue realizado en el Servicio Autónomo de Vivienda Rural del Estado Aragua (SAVIR), tomando en consideración al grupo de funcionarios jubilados de esa institución.

3. Revisión bibliográfica y documental: Se realizará una revisión bibliográfica y documental en textos especializados en presupuesto público y por proyectos, se recopilaron los antecedentes de la investigación y las bases teóricas que la apoyan y sustentan para aplicarlos en la solución del problema planteado.

4. Determinación de población y muestra: La población estuvo constituida por nueve (9) personas que laboran en el Servicio Autónomo de Vivienda Rural del Estado Aragua (SAVIR). Se explicaron las características homogéneas de la población, para el logro de los objetivos planteados.

5. Elaboración de los Instrumentos de recolección de datos: El cuestionario y la observación directa, fueron los instrumentos que se consideraron más idóneos para el logro de los objetivos planteados en la investigación. Estos instrumentos de recolección de datos se sometieron a la prueba de validez mediante el juicio de tres expertos: en contenido, metodología y diseño de instrumentos.

6. Recolección y procesamiento de los datos e información: Los datos y la información recolectada fueron clasificados, registrados, tabulados y codificados.

7. Graficación, análisis e interpretación de los resultados: Recolectados y procesados los datos, se utilizó la estadística descriptiva a fin de resumir la información, utilizando tablas, frecuencias y porcentajes, seguidamente se realizó el diagrama circular para cada ítem, a fin de visualizar los resultados obtenidos. Se analizaron e interpretaron utilizando técnicas de análisis de datos cuantitativas y cualitativas.

8. Planteamiento de la propuesta: Se desarrolló cada uno de los aspectos que conforman la propuesta, tales como: Presentación, justificación, fundamentación, evaluación, comparación, administración y factibilidad. La propuesta se formuló para proveer un instrumento informativo que permita atender la situación actual en el Servicio Autónomo de Vivienda Rural del Estado Aragua (SAVIR), con relación a la gestión de las jubilaciones reglamentarias.

9. Establecimientos de las conclusiones y recomendaciones: Desde el punto de vista metodológico, la investigación corresponde a un proyecto factible, las conclusiones se han establecido a partir de la ejecución de los objetivos de investigación formulada. Dentro de las recomendaciones se presenta la adopción de un modelo de programación presupuestaria para las jubilaciones reglamentarias de los trabajadores que laboran en el Servicio Autónomo de Vivienda Rural del Estado Aragua (SAVIR).

## **CAPÍTULO IV**

### **ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS**

En esta sección, se presentan los resultados obtenidos a través de la consulta realizada a los empleados del Servicio Autónomo de Vivienda Rural del Estado Aragua (SAVIR) vinculados con el área administrativa de la institución, a quienes se les aplicaron en esta investigación son la observación directa y la encuesta, cuyos instrumentos fueron el registro de observación y el cuestionario, sobre los cuales se plantearon las variables e indicadores que condujeron a la concreción de la tarea de identificar los procedimientos administrativos y financieros llevados a cabo en el tratamiento de pasivos laborales de los funcionarios jubilados de la institución.

Para el procesamiento de la información, los datos numéricos fueron procesados con apoyo en la estadística descriptiva, sobre los que se fundamenta la aplicación de las técnicas de análisis cuantitativo, mostrándose los mismos a través de tablas y gráficas vinculadas a cada ítem, planteado en el respectivo cuestionario.

En lo concerniente a la información, verbal, visual y escrita, fue procesada mediante el análisis cualitativo, cuya orientación se centró en el procesamiento de los datos de referencias secundarias, fuentes escritas y experiencias visuales recabadas, que permitieron a los investigadores deducir mayores argumentos para la presentación de los resultados de la investigación, como se describe:

**Identificación de los procedimientos administrativos y financieros llevados a cabo en el tratamiento de pasivos laborales de los funcionarios jubilados Servicio Autónomo de Vivienda Rural del Estado Aragua (SAVIR).**

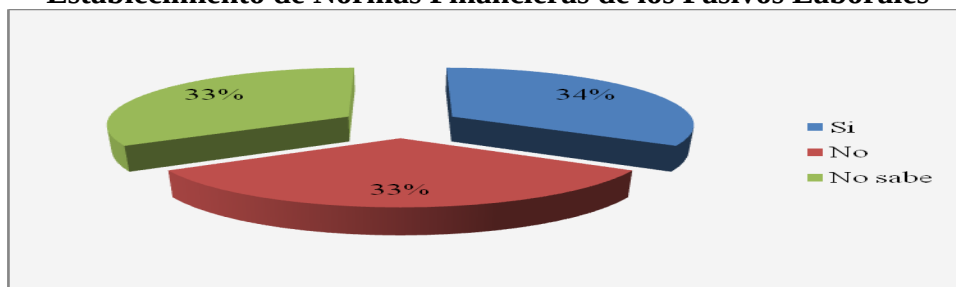
**1. ¿El Servicio Autónomo de Vivienda Rural del Estado Aragua (SAVIR), ha establecido normas financieras para el tratamiento de los pasivos laborales?**

**Tabla 1**  
**Establecimiento de Normas Financieras de los Pasivos Laborales**

| <b>Descripción</b> | <b>Frecuencia</b> | <b>Porcentaje</b> |
|--------------------|-------------------|-------------------|
| Si                 | 3                 | 34                |
| No                 | 3                 | 33                |
| No sabe            | 3                 | 33                |
| <b>Total</b>       | <b>9</b>          | <b>100</b>        |

Fuente: los Investigadores (2007)

**Gráfico 1**  
**Establecimiento de Normas Financieras de los Pasivos Laborales**



Fuente: los Investigadores (2007)

De acuerdo con los resultados expuestos en la gráfica que se presenta, existe un 34 por ciento de las personas que laboran en el Servicio Autónomo de Vivienda Rural del Estado Aragua (SAVIR) que fueron consultadas, quienes manifiestan que si se han establecido normas financieras para el tratamiento de los pasivos laborales, las cuales han permitido la gestión progresiva de la cancelación de deudas respectivas en algunos renglones de dichos pasivos laborales. Por otra parte, se expresa la tendencia negativa de un 33 por ciento que indica la inexistencia de tales normas, al igual que un 33 por ciento que señala el desconocimiento de estos procesos. Tal situación, induce a deducir como deficiencia en este contexto, la labor informativa de los trabajadores de la institución, con relación a los parámetros internos definidos para el tratamiento de un área tan importante como los pasivos laborales, sobre los que merece especial atención la formación e información de los trabajadores.

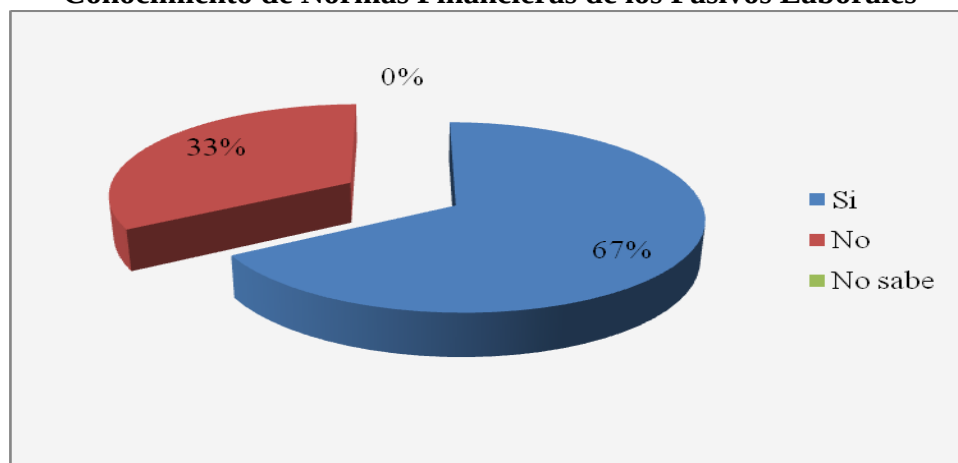
**2. En caso de ser positiva la respuesta anterior. ¿Tiene conocimientos en relación a las normas financieras establecidas por la empresa para el tratamiento de los pasivos laborales?**

**Tabla 2**  
**Conocimiento de Normas Financieras de los Pasivos Laborales**

| Descripción  | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| Si           | 6          | 67         |
| No           | 3          | 33         |
| No sabe      | 0          | 0          |
| <b>Total</b> | <b>9</b>   | <b>100</b> |

Fuente: los Investigadores (2007)

**Gráfico 2**  
**Conocimiento de Normas Financieras de los Pasivos Laborales**



Fuente: los Investigadores (2007)

Con base en la sección anterior de la consulta, se muestra en estos resultados que el 67 por ciento de los encuestados, si tiene conocimientos sobre las normas financieras para el tratamiento de los pasivos laborales, por lo que no pueden certificar su existencia, ya que si han percibido medios informativos al respecto. Por otro lado, existe un 33 por ciento de dichas personas, que no tienen conocimientos sobre dichas normas, las cuales se ajustan o están fundamentadas en 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.

**3. ¿De que manera considera el manejo de las políticas contables específicas para el tratamiento de los pasivos laborales?**

**Tabla 3**

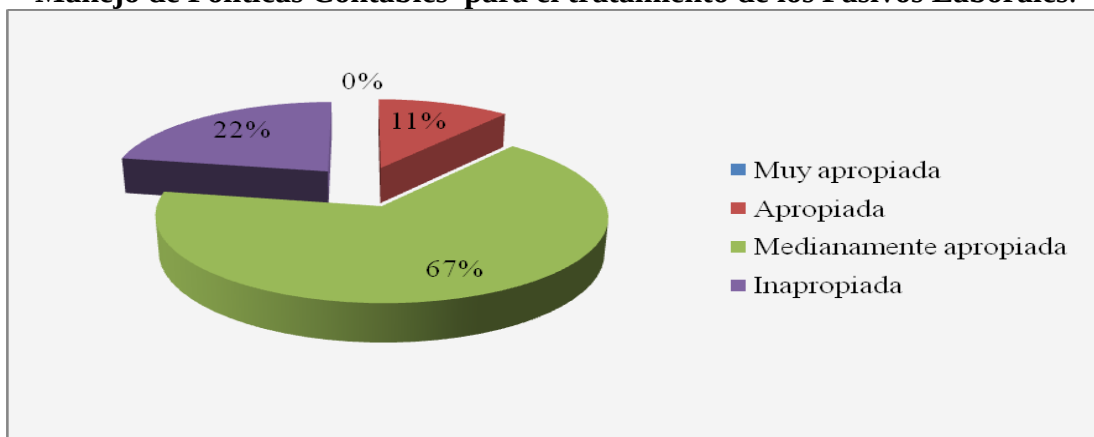
**Manejo de Políticas Contables para el tratamiento de los Pasivos Laborales.**

| Descripción            | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------|------------|------------|
| Muy apropiada          | 0          | 0          |
| Apropiada              | 1          | 11         |
| Medianamente apropiada | 6          | 67         |
| Inapropiada            | 2          | 22         |
| <b>Total</b>           | <b>9</b>   | <b>100</b> |

Fuente: los Investigadores (2007)

**Gráfico 3**

**Manejo de Políticas Contables para el tratamiento de los Pasivos Laborales.**



Fuente: los Investigadores (2007)

Se consideran medianamente apropiadas, las políticas contables que se definieron en la institución para el tratamiento de los pasivos laborales generados en la institución, según lo indica el 67 por ciento de los resultados, cuya apreciación se sustenta en la aplicabilidad cotidiana de diversos procedimientos que se han enmarcado en las leyes laborales respectivas para el cumplimiento de las obligaciones con sus trabajadores, ello se complementa con la apreciación positiva del 11 por ciento. Sin embargo, para el 22 por ciento de los encuestados, no existe pertinencia entre los procedimientos aplicados y las políticas contables empeladas en este sentido, pues no existe efectividad y oportunidad en la concreción de los mismos, por lo que se consideran inapropiados.



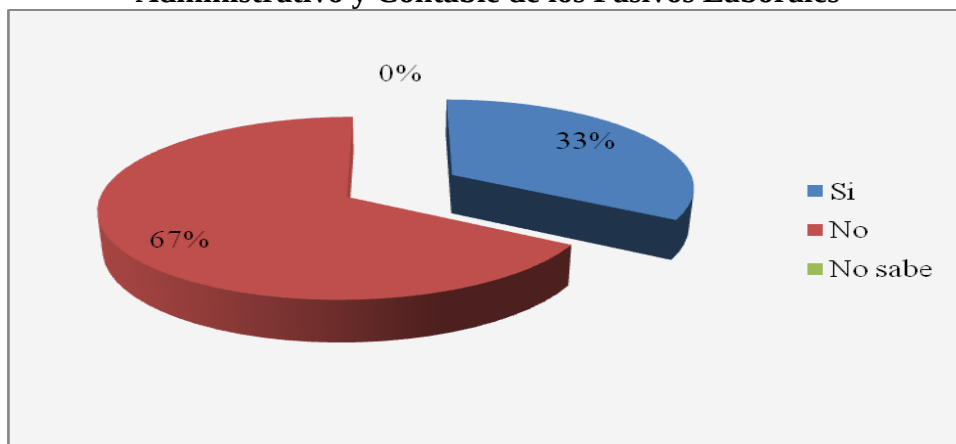
**4. ¿Existe en esta entidad un manual de normas y procedimientos para el tratamiento administrativo y contable de los pasivos laborales?**

**Tabla 4**  
**Existencia de Manual de Normas y Procedimientos para el tratamiento Administrativo y Contable de los Pasivos Laborales**

| Descripción  | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| Si           | 3          | 33         |
| No           | 6          | 67         |
| No sabe      | 0          | 0          |
| <b>Total</b> | <b>9</b>   | <b>100</b> |

Fuente: los Investigadores (2007)

**Gráfico 4**  
**Existencia de Manual de Normas y Procedimientos para el tratamiento Administrativo y Contable de los Pasivos Laborales**



Fuente: los Investigadores (2007)

Según el 67 por ciento de los encuestados, no se cuenta en la entidad, con un Manual de Normas y Procedimientos para el tratamiento Administrativo y Contable de los Pasivos Laborales, por lo que no se cuenta con un instructivo informativo apropiado para la orientación de los trabajadores vinculados con el manejo de los procedimientos administrativos y contables derivados del tratamiento de los pasivos laborales, lo que representa una debilidad importante para la institución en virtud de que el personal asignado a estas tareas, no recibe la orientación informativa pertinente para el desempeño de sus tareas.

**5. ¿Cómo define los criterios de gestión adoptados por la entidad para el tratamiento de los pasivos laborales vinculados a las jubilaciones?**

**Tabla 5**

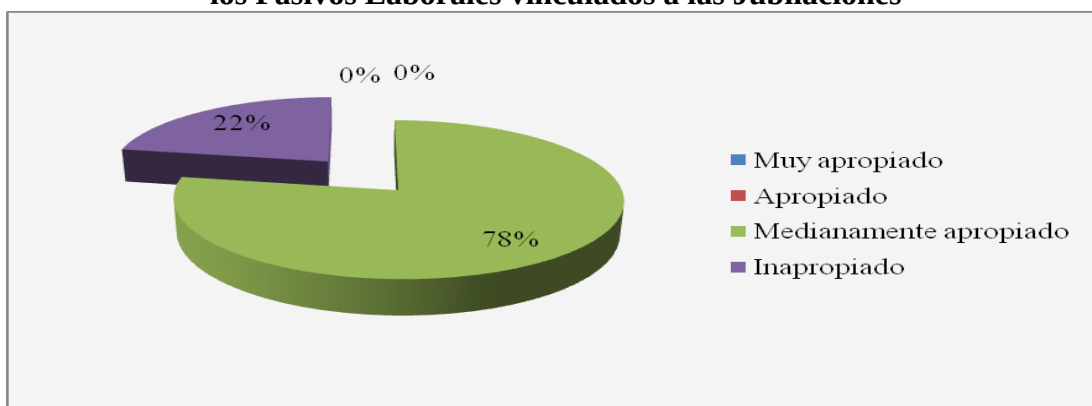
**Criterios de Gestión Normativa adoptados por la entidad para el tratamiento de los Pasivos Laborales vinculados a las Jubilaciones**

| Descripción            | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------|------------|------------|
| Muy apropiado          | 0          | 0          |
| Apropiado              | 0          | 0          |
| Medianamente apropiado | 7          | 78         |
| Inapropiado            | 2          | 22         |
| <b>Total</b>           | <b>9</b>   | <b>100</b> |

Fuente: los Investigadores (2007)

**Gráfico 5**

**Criterios de Gestión Normativa adoptados por la entidad para el tratamiento de los Pasivos Laborales vinculados a las Jubilaciones**



Fuente: los Investigadores (2007)

Tal como se muestra en los resultados, se consideran medianamente apropiados los criterios normativos establecidos por la institución para el tratamiento de los pasivos laborales vinculados a las jubilaciones, como lo indica el 78 por ciento de los encuestados, ya que no se perciben respuestas oportunas de la entidad, en lo que respecta a las solicitudes demandas en torno a estos beneficios laborales. Esta tendencia se sustenta en la percepción del poco impacto de las acciones llevadas a cabo en los procesos de jubilaciones, cuyo retraso genera presión, incertidumbre que conlleva también al 22 por ciento restante, a calificar como inapropiados tales criterios.

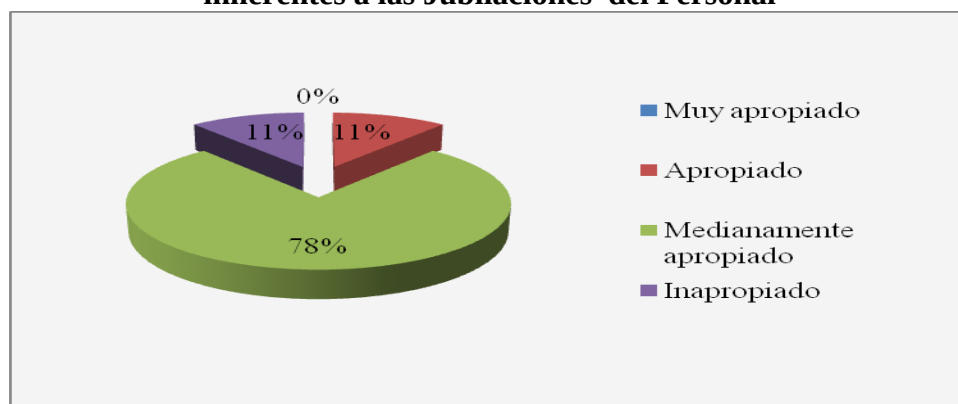
6. ¿Cómo califica los procedimientos administrativos establecidos para la tramitación de los pasivos laborales inherentes a las jubilaciones del personal de la entidad?

**Tabla 6**  
**Procedimientos establecidos para la tramitación de los Pasivos Laborales inherentes a las Jubilaciones del Personal**

| Descripción            | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------|------------|------------|
| Muy apropiado          | 0          | 0          |
| Apropiado              | 1          | 11         |
| Medianamente apropiado | 7          | 78         |
| Inapropiado            | 1          | 11         |
| <b>Total</b>           | <b>9</b>   | <b>100</b> |

Fuente: los Investigadores (2007)

**Gráfico 6**  
**Procedimientos establecidos para la tramitación de los Pasivos Laborales inherentes a las Jubilaciones del Personal**



Fuente: los Investigadores (2007)

Para un 11 por ciento del personal consulta, se consideran apropiados los procedimientos empleados en la entidad para la tramitación de las jubilaciones; mientras que la mayoría representada en el 78 por ciento, indican de dichos procedimientos son medianamente apropiados, en virtud de que aun cuando se cumplen con tales procedimientos, no existe armonización efectiva entre el tiempo de solicitud, gestión y entrega de las jubilaciones a sus trabajadores, sin que más se constituye en un proceso engorroso, tendencia que se torna en una apreciación negativa de un 11 por ciento que califica como inapropiados estos procedimientos que se aplican en la actualidad.

**7. ¿De qué manera se adapta el tratamiento financiero de las jubilaciones del personal de la entidad a los parámetros convencionales normativos en esta materia?**

**Tabla 7**

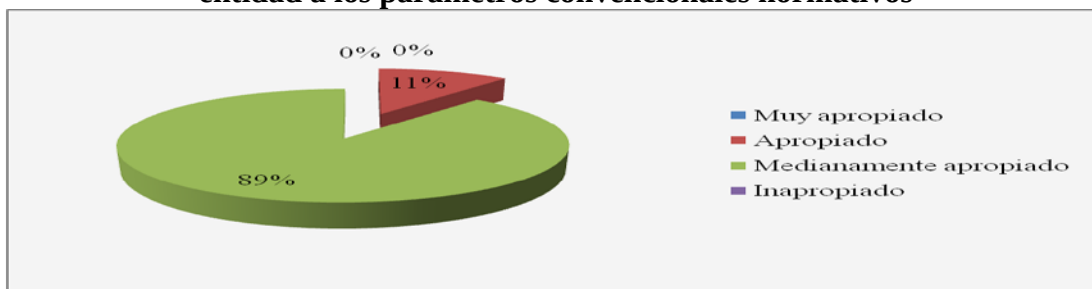
**Adaptación del Tratamiento Financiero de las Jubilaciones del Personal de la entidad a los parámetros convencionales normativos**

| Descripción            | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------|------------|------------|
| Muy apropiado          | 0          | 0          |
| Apropiado              | 1          | 11         |
| Medianamente apropiado | 8          | 89         |
| Inapropiado            | 0          | 0          |
| <b>Total</b>           | <b>9</b>   | <b>100</b> |

Fuente: los Investigadores (2007)

**Gráfico 7**

**Adaptación del Tratamiento Financiero de las Jubilaciones del Personal de la entidad a los parámetros convencionales normativos**



Fuente: los Investigadores (2007)

El 89 por ciento de los encuestados, considera que es medianamente apropiada la adaptación del personal a los parámetros normativos convencionales que se aplican en el tratamiento de las jubilaciones, debido a que sus acciones en este sentido, se han venido traduciendo en procedimientos tradicionales propios de la práctica laboral, y se ha perdido interés por la sincronización entre las pautas normativas y dichos procesos, como el caso de 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, lo que ha agudizado la situación actual de la entidad, pues la condición de los jubilado se ha constituido en un factor de presión importante, pues los esfuerzos en este sentido no son suficientes. Sin embargo, existe una apreciación positiva en el 11 por ciento restante, quienes califican como apropiadas tales acciones.

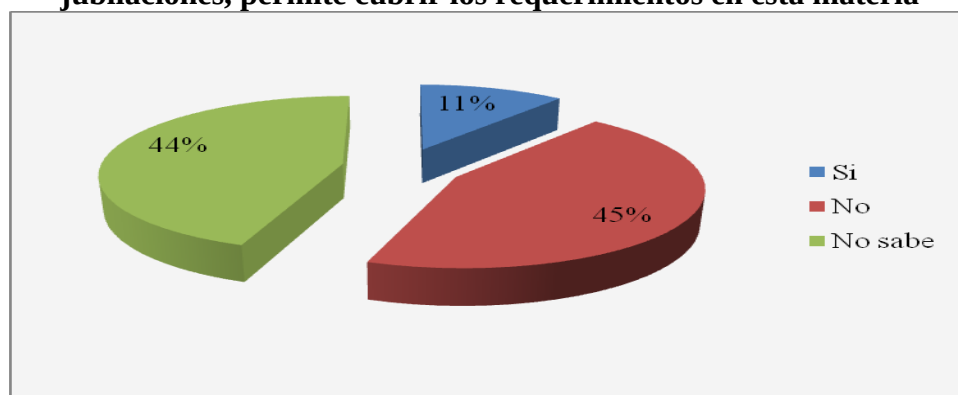
8. ¿Considera que los criterios asumidos para el tratamiento administrativo y contable de las jubilaciones, permite cubrir los requerimientos en esta materia?

**Tabla 8**  
Criterios asumidos para el tratamiento administrativo y contable de las jubilaciones, permite cubrir los requerimientos en esta materia

| Descripción  | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| Si           | 1          | 11         |
| No           | 4          | 45         |
| No sabe      | 4          | 44         |
| <b>Total</b> | <b>9</b>   | <b>100</b> |

Fuente: los Investigadores (2007)

**Gráfico 8**  
Criterios asumidos para el tratamiento administrativo y contable de las jubilaciones, permite cubrir los requerimientos en esta materia



Fuente: los Investigadores (2007)

De acuerdo con la opinión de un 45 por ciento de los encuestados, los criterios asumidos para el tratamiento administrativo y contable de las jubilaciones, no permiten cubrir los requerimientos inherentes a la gestión oportuna de los procesos vinculados a la solución de la problemática de estos jubilados, siendo esta una situación bastante crítica para la institución pues cada vez más se incrementa la demanda y los niveles de morosidad en esta área de pasivos laborales. Se evidenció además en los resultados, el desconocimiento de este planteamiento por parte de un 44 por ciento del personal consultado, y la apreciación positiva del 11 por ciento restante, quienes se encuentran más involucrados con la gestión en este escenario

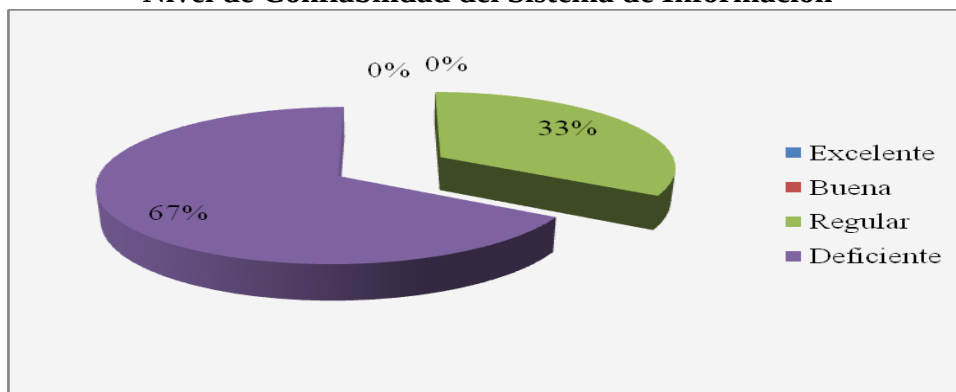
**9. ¿Cómo define el nivel de confiabilidad del sistema de información empleado en el tratamiento de la información financiera derivada de los registros de los pasivos laborales como las jubilaciones del personal?**

**Tabla 9**  
**Nivel de Confiabilidad del Sistema de Información**

| Descripción  | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| Excelente    | 0          | 0          |
| Buena        | 0          | 0          |
| Regular      | 3          | 33         |
| Deficiente   | 6          | 67         |
| <b>Total</b> | <b>9</b>   | <b>100</b> |

Fuente: los Investigadores (2007)

**Gráfico 9**  
**Nivel de Confiabilidad del Sistema de Información**



Fuente: los Investigadores (2007)

La tendencia negativa argumentada por el 67 por ciento de las personas consultadas, permite indicar que no es confiable el sistema de información empleado en el tratamiento de la Información Financiera derivada de los Registros de los Pasivos Laborales como las Jubilaciones del Personal, ya que se percibe la informalidad y poca rigurosidad en la integración de las actividades involucradas en dicha gestión, lo que visualmente evidencia la desactualización informativa del sistema, afectando ello, la canalización efectivas de las solicitudes de los beneficiarios, por lo que se califica como deficiente el nivel de confiabilidad en este sistema informativo. Para un 33 por ciento restante, puede considerarse como regular ya que ha permitido cubrir en gran medida las tareas en esta materia

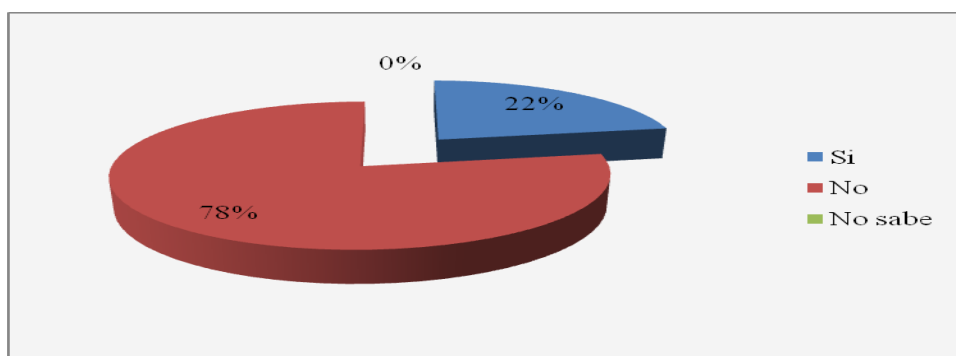
**10. ¿Se genera información oportuna a través del sistema de información empleado en el tratamiento de la información financiera derivada de los registros de los pasivos laborales como las jubilaciones del personal?**

**Tabla 10**  
**Oportunidad en la Información**

| Descripción  | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| Si           | 2          | 22         |
| No           | 7          | 78         |
| No sabe      | 0          | 0          |
| <b>Total</b> | <b>9</b>   | <b>100</b> |

**Fuente: los Investigadores (2007)**

**Gráfico 10**  
**Oportunidad en la Información**



**Fuente: los Investigadores (2007)**

La mayoría representada en un 78 por ciento de los encuestados, considera que no es oportuna la información reportada a través del sistema de información empleado en el tratamiento de la información financiera derivada de los registros de los pasivos laborales como las jubilaciones del personal, lo que ha generado retrasos en la consecución de las labores en el área, además de la insatisfacción de los demandantes del beneficio, lo que se constituye en un factor de presión y es un indicador negativo para la gestión de dichos pasivos laborales, aun cuando existe conformidad con el mismo por parte de un 22 por ciento de dichos encuestados, ya que el sistema responde a la ejecución de las labores propias de este proceso, aunque no sea de manera inmediata.

**11. ¿De qué manera contribuye el sistema de información empleado en la gestión de los pasivos laborales vinculados a las jubilaciones del personal?**

**Tabla 11**

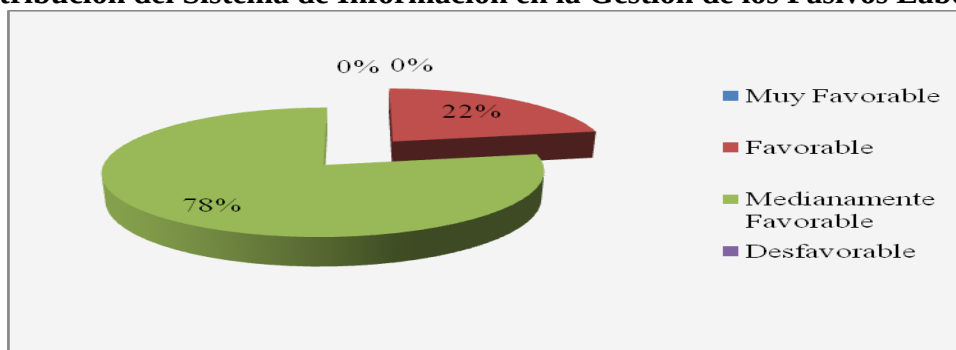
**Contribución del Sistema de Información en la Gestión de los Pasivos Laborales**

| Descripción            | Frecuencia | Porcentaje |
|------------------------|------------|------------|
| Muy Favorable          | 0          | 0          |
| Favorable              | 2          | 22         |
| Medianamente Favorable | 7          | 78         |
| Desfavorable           | 0          | 0          |
| <b>Total</b>           | 9          | 100        |

Fuente: los Investigadores (2007)

**Gráfico 11**

**Contribución del Sistema de Información en la Gestión de los Pasivos Laborales**



Fuente: los Investigadores (2007)

En atención a las condiciones percibidas con relación al Sistema de Información empleado en la Gestión de los Pasivos Laborales vinculados a las Jubilaciones del Personal, este personal consultado, ha calificado en un 78 por ciento de opiniones, que es medianamente favorable la contribución de dicho sistema a la gestión de los pasivos laborales, debido a que aun cuando permita el procesamiento de la información vinculada a esta materia, este se traduce en un procedimiento engorroso y largo, que no permite sincronizar las demandas de solicitudes con la emisión de respuestas en un tiempo prudencial para los beneficiados, lo que ha incidido en la prolongación en la concreción de tales gestiones; reiterándose la apreciación positiva del 22 por ciento restante en este ámbito.



**12. ¿Cómo define en términos de eficiencia y eficacia la gestión administrativa y financiera de la institución, para el manejo de los pasivos laborales vinculados a las jubilaciones del personal?**

**Tabla 12**

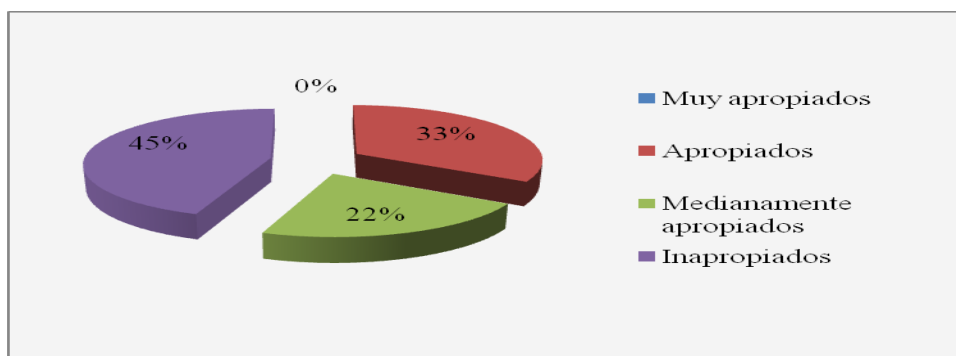
**Eficiencia y Eficacia de la Gestión Administrativa y Financiera de la Institución**

| Descripción             | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------------------|------------|------------|
| Muy apropiados          | 0          | 0          |
| Apropiados              | 3          | 33         |
| Medianamente apropiados | 2          | 22         |
| Inapropiados            | 4          | 45         |
| <b>Total</b>            | 9          | 100        |

Fuente: los Investigadores (2007)

**Gráfico 12**

**Eficiencia y Eficacia de la Gestión Administrativa y Financiera de la Institución**



Fuente: los Investigadores (2007)

Para un 33 por ciento de los encuestados, puede considerarse como apropiados los niveles de eficiencia y eficacia vinculados a la gestión de los pasivos laborales en materia de jubilaciones, debido a que puede cumplirse con importantes compromisos vinculados a estos procesos en cada ejercicio fiscal; sin embargo el alcance y cobertura no es tan satisfactorio según un 22 por ciento de las personas consultadas quienes califican estos criterios como medianamente apropiados ya que perciben fallas importantes, y el 45 por ciento restante que representa la mayoría de las opiniones, considera que no son apropiados los niveles de eficiencia y eficacia, por lo que califican como inefectiva la gestión desempeñada por la institución en esta área.

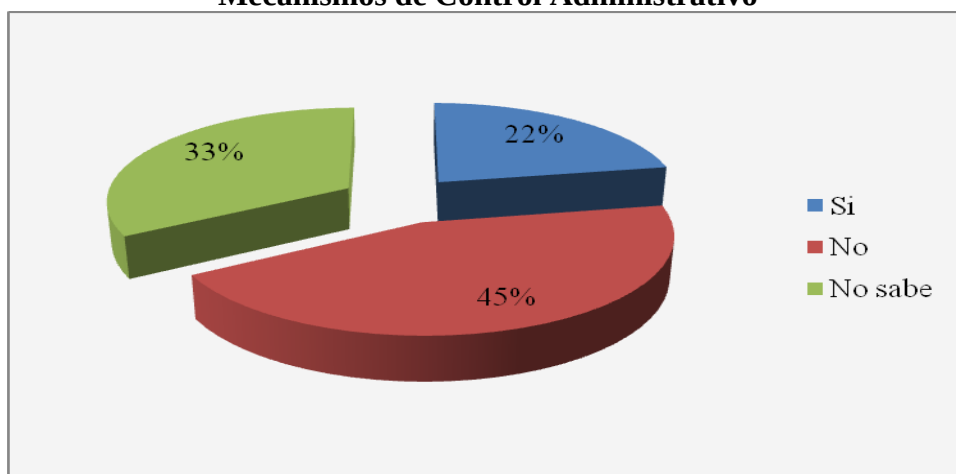
**13. ¿Se aplican mecanismos de control administrativo para el manejo de los pasivos laborales vinculados a las jubilaciones del personal?**

**Tabla 13**  
**Mecanismos de Control Administrativo**

| Descripción  | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| Si           | 2          | 22         |
| No           | 4          | 44         |
| No sabe      | 3          | 33         |
| <b>Total</b> | <b>9</b>   | <b>100</b> |

Fuente: los Investigadores (2007)

**Gráfico 13**  
**Mecanismos de Control Administrativo**



Fuente: los Investigadores (2007)

Según el 45 por ciento de las personas consultadas, no se aplican ningún tipo de mecanismos de control administrativo en lo que respecta a las acciones inherentes a la gestión de los pasivos laborales vinculados a las jubilaciones, pues no se lleva a cabo un seguimiento riguroso de las acciones desempeñadas para la tramitación de estos beneficios laborales, por lo que no se tiene precisión en la manera como se están conduciendo ello, lo que se traduce en acciones engorrosas y el retraso consecutivo de las solicitudes en este sentido. Para un 22 por ciento, si se aplican tales mecanismos, y el 33 por ciento restante no tiene conocimientos al respecto.

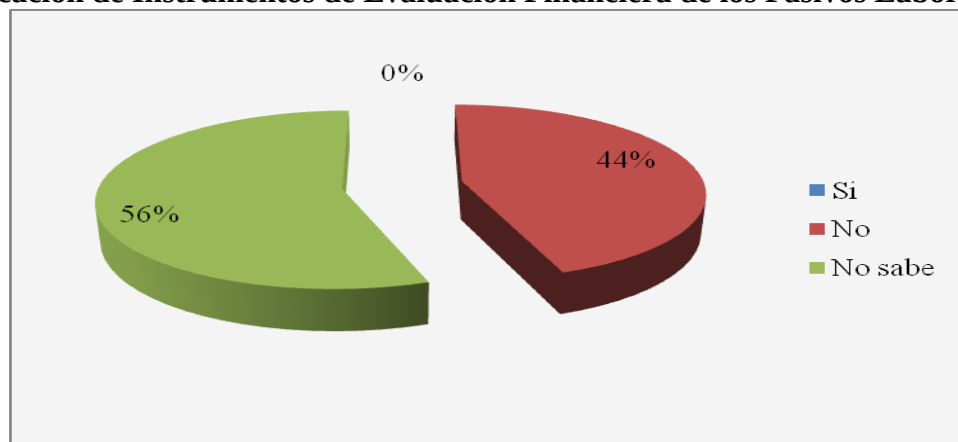
**14. ¿Se aplican instrumentos de evaluación financiera de los pasivos laborales vinculados a las jubilaciones del personal?**

**Tabla 14**  
**Aplicación de Instrumentos de Evaluación Financiera de los Pasivos Laborales**

| Descripción  | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| Si           | 0          | 0          |
| No           | 4          | 44         |
| No sabe      | 5          | 56         |
| <b>Total</b> | <b>9</b>   | <b>100</b> |

Fuente: los Investigadores (2007)

**Gráfico 14**  
**Aplicación de Instrumentos de Evaluación Financiera de los Pasivos Laborales**



Fuente: los Investigadores (2007)

En esta sección de la consulta, la tendencia negativa indica por un lado el desconocimiento de la mayoría del personal consultado, representada en el 56 por ciento, con la relación a los procedimientos que pueda aplicar la institución para la evaluación financiera de los pasivos laborales referidos a las jubilaciones, y el 44 por ciento restante manifiesta que no se aplican tales instrumentos, por lo que no existe precisión, ni en la capacidad financiera ni en la disponibilidad actualizada del ente para cumplir con los compromisos inherentes a la realidad actual en materia de seguridad laboral.

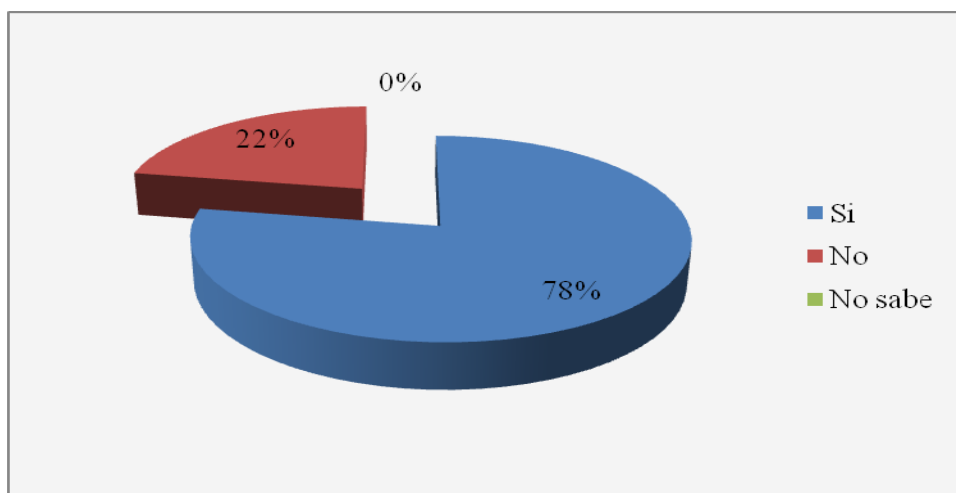
**15. ¿Se lleva un control de manera permanente los ingresos de los recursos del Servicio Autónomo?**

**Tabla 15**  
**Control Permanente los Ingresos de los Recursos del Servicio Autónomo**

| Descripción  | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| Si           | 7          | 78         |
| No           | 2          | 22         |
| No sabe      | 0          | 0          |
| <b>Total</b> | <b>9</b>   | <b>100</b> |

Fuente: los Investigadores (2007)

**Gráfico 15**  
**Control Permanente los Ingresos de los Recursos del Servicio Autónomo**



Fuente: los Investigadores (2007)

Como se muestra en los resultados, el 78 por ciento de los encuestados considera que si existe un control permanente y seguimiento en lo concerniente a la recepción de los recursos presupuestarios asignados a la institución pues de ello depende la funcionalidad efectiva de los procesos inherentes a la misma, y las tareas cotidianas y compromisos se van cubriendo en la medida que se tenga precisión sobre los recursos percibidos a través de las asignaciones respectivas. Sin embargo, el 22 por ciento restante, se expresan de forma negativa, por no percibir acciones de evaluación financiera que sean de gran impacto.

**16. ¿Cómo califica los procedimientos financieros llevados a cabo en el tratamiento de pasivos laborales de los funcionarios jubilados?**

**Tabla 16**

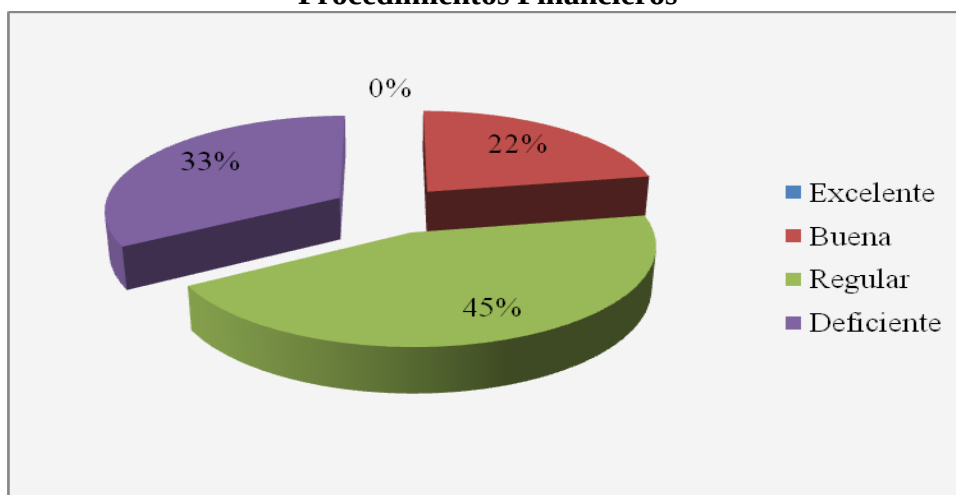
**Procedimientos Financieros**

| Descripción  | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| Excelente    | 0          | 0          |
| Buena        | 2          | 22         |
| Regular      | 4          | 44         |
| Deficiente   | 3          | 33         |
| <b>Total</b> | <b>9</b>   | <b>100</b> |

Fuente: los Investigadores (2007)

**Gráfico 16**

**Procedimientos Financieros**



Fuente: los Investigadores (2007)

Son calificados como regulares por un 45 por ciento de los encuestados, los procedimientos financieros llevados a cabo en el tratamiento de pasivos laborales de los funcionarios jubilados del Servicio Autónomo de Vivienda Rural del Estado Aragua (SAVIR), pues aun cuando se cubren los canales requeridos, el seguimiento para su concreción no han sido tan efectivo, por lo que constantemente se generan conflictos al respecto, y por consiguiente agudiza esta problemática. Se reflejó de igual forma la opinión de un 33 por ciento que considera deficientes tales procedimientos, considerándoles factores negativos para la gestión de estos pasivos laborales; que sólo un 22 tiene una apreciación positiva al respecto.

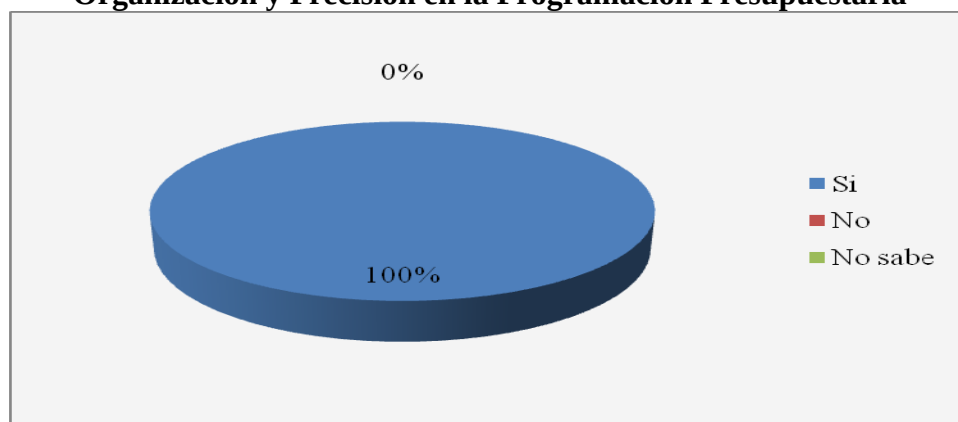
**17. ¿Considera usted que una mayor organización y precisión en la programación presupuestaria para las jubilaciones reglamentarias de los trabajadores que laboran en el Servicio Autónomo de Vivienda Rural del Estado Aragua (SAVIR), puede ayudar a solventar la situación actual en esta materia?**

**Tabla 17**  
**Organización y Precisión en la Programación Presupuestaria**

| Descripción  | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|------------|------------|
| Si           | 9          | 100        |
| No           | 0          | 0          |
| No sabe      | 0          | 0          |
| <b>Total</b> | <b>9</b>   | <b>100</b> |

Fuente: los Investigadores (2007)

**Gráfico 17**  
**Organización y Precisión en la Programación Presupuestaria**



Fuente: los Investigadores (2007)

Existe consenso en el 100 por ciento de los encuestados, con relación a este planteamiento, pues consideran que si existen fallas en la gestión financiera relacionada con los pasivos laborales, en particular de las jubilaciones, ello puede estarse fundamentando en la falta de atención efectiva a una programación presupuestaria realmente ajustada a las necesidades en esta materia, por lo que la organización y precisión en la programación presupuestaria para las jubilaciones reglamentarias de los trabajadores que laboran en el Servicio Autónomo de Vivienda Rural del Estado Aragua (SAVIR), si puede ayudar a solventar la situación actual en esta materia

### **Análisis de Diagnóstico que sustenta la Propuesta**

En atención a los resultados obtenidos, a través de la consulta efectuada a la muestra seleccionada dentro de las personas que laboran en el área administrativa del Servicio Autónomo de Vivienda Rural del Estado Aragua (SAVIR), permitió identificar los procedimientos administrativos y financieros llevados a cabo en el tratamiento de pasivos laborales de los funcionarios jubilados Servicio Autónomo de Vivienda Rural del Estado Aragua (SAVIR), tomando como base las características operacionales y administrativas de esta institución.

En este sentido, esta evaluación conllevó entre otras cosas a precisar los siguientes aspectos:

- Se han establecido normas financieras para el tratamiento de los pasivos laborales, las cuales han permitido la gestión progresiva de la cancelación de deudas respectivas en algunos renglones de estos pasivos laborales.
- El personal no tiene conocimientos sobre las normas financieras para el tratamiento de los pasivos laborales.
- Se consideran medianamente apropiadas, las políticas contables que se definieron en la institución para el tratamiento de los pasivos laborales generados.

- No se cuenta en la entidad, con un Manual de Normas y Procedimientos para el tratamiento Administrativo y Contable de los Pasivos Laborales.
- Se consideran medianamente apropiados los criterios normativos establecidos por la institución para el tratamiento de los pasivos laborales vinculados a las jubilaciones ya que no se perciben respuestas oportunas de la entidad, en lo que respecta a las solicitudes demandas en torno a estos beneficios laborales.
- Se consideran medianamente apropiados los procedimientos empleados en la entidad para la tramitación de las jubilaciones, en virtud de que aun cuando se cumplen con tales procedimientos, no existe armonización efectiva entre el tiempo de solicitud, gestión y entrega de las jubilaciones a sus trabajadores.
- Es medianamente apropiada la adaptación del personal a los parámetros normativos convencionales que se aplican en el tratamiento de las jubilaciones, debido a que sus acciones en este sentido, se han venido traduciendo en procedimientos tradicionales propios de la práctica laboral.
- Los criterios asumidos para el tratamiento administrativo y contable de las jubilaciones, no permiten cubrir los requerimientos inherentes a la gestión oportuna de los procesos vinculados a la solución de la problemática de estos jubilados.
- No es confiable el sistema de información empleado en el tratamiento de la Información Financiera derivada de los Registros de los Pasivos Laborales como las



Jubilaciones del Personal, ya que se percibe la informalidad y poca rigurosidad en la integración de las actividades involucradas en dicha gestión.

- No es oportuna la información reportada a través del sistema de información empleado en el tratamiento de la información financiera derivada de los registros de los pasivos laborales como las jubilaciones del personal, lo que ha generado retrasos en la consecución de las labores en el área, además de la insatisfacción de los demandantes del beneficio, lo que se constituye en un factor de presión y es un indicador negativo para la gestión de dichos pasivos laborales.

- Son medianamente favorables las condiciones percibidas con relación al Sistema de Información empleado en la Gestión de los Pasivos Laborales vinculados a las Jubilaciones del Personal.

- Son apropiados los niveles de eficiencia y eficacia vinculados a la gestión de los pasivos laborales en materia de jubilaciones, debido a que puede cumplirse con importantes compromisos vinculados a estos procesos en cada ejercicio fiscal.

- No se aplican ningún tipo de mecanismos de control administrativo en lo que respecta a las acciones inherentes a la gestión de los pasivos laborales vinculados a las jubilaciones, pues no se lleva a cabo un seguimiento riguroso de las acciones desempeñadas para la tramitación de estos beneficios laborales.

- Se evidenció el desconocimiento de la mayoría del personal consultado, con la relación a los procedimientos que pueda aplicar la institución para la evaluación financiera de los pasivos laborales referidos a las jubilaciones.

- Existe un control permanente y seguimiento en lo concerniente a la recepción de los recursos presupuestarios asignados a la institución pues de ello depende la funcionalidad efectiva de los procesos inherentes a la misma, y las tareas cotidianas y compromisos se van cubriendo en la medida que se tenga precisión sobre los recursos percibidos a través de las asignaciones respectivas.

- Son calificados como regulares los procedimientos financieros llevados a cabo en el tratamiento de pasivos laborales de los funcionarios jubilados del Servicio Autónomo de Vivienda Rural del Estado Aragua (SAVIR), pues aun cuando se cubren los canales requeridos.

- Existen fallas en la gestión financiera relacionada con los pasivos laborales, en particular de las jubilaciones, ello puede estarse fundamentando en la falta de atención efectiva a una programación presupuestaria realmente ajustada a las necesidades en esta materia

Con base a los señalamientos anteriores, permiten evidenciar la necesidad de fortalecer los procedimientos administrativos inherentes a la programación presupuestaria, de modo que pueda atenderse con efectividad la situación particular

del personal jubilado de la entidad, para con el cual la institución se encuentra en mora.

En este sentido, se muestra la notable importancia que ha cobrado el modelo de programación presupuestaria para las jubilaciones reglamentarias de los trabajadores que laboran en el Servicio Autónomo de Vivienda Rural del Estado Aragua (SAVIR) en el marco del presupuesto por proyectos como herramienta de gestión, para atender de manera efectiva y eficaz las circunstancias descritas.

## **CAPÍTULO V**

### **LA PROPUESTA**

#### **Modelo de Programación Presupuestaria para las Jubilaciones Reglamentarias de los Trabajadores que laboran en el Servicio Autónomo de Vivienda Rural del Estado Aragua (SAVIR)**

##### **Presentación de la Propuesta**

La propuesta que se presenta a continuación, se orienta en proveer un instrumento informativo que permita atender la situación actual en el Servicio Autónomo de Vivienda Rural del Estado Aragua (SAVIR), con relación a la gestión de las jubilaciones reglamentarias, que se ha constituido en un factor de preocupación y de conflicto para la entidad, por presentar entre otras condiciones, limitaciones financieras para cubrir de manera efectiva, las demandas de solicitudes de las jubilaciones reglamentarias.

A tales efectos, se ha considerado la programación presupuestaria, como una herramienta efectiva para atender esta situación, por lo que se plantea como propuesta, la definición de una serie de parámetros o una estructura que puede constituirse en un modelo de programación presupuestaria para las jubilaciones reglamentarias de los trabajadores que laboran en el Servicio Autónomo de Vivienda Rural del Estado Aragua (SAVIR).

Es importante destacar, que esta estructura presupuestaria no puede desvincularse de los lineamientos del Plan Operativo Anual Nacional y el Plan Operativo Anual Institucional 2008, por lo que se sustentará en la técnica del presupuesto por proyectos.

En este sentido, la propuesta estará conformada por los siguientes aspectos:

1. Esquema administrativo de funcionamiento del modelo de programación presupuestaria para las jubilaciones reglamentarias de la institución.

2. Parámetros de gestión para la aplicación del modelo de programación presupuestaria para las jubilaciones reglamentarias de los trabajadores que laboran en el Servicio Autónomo de Vivienda Rural del Estado Aragua (SAVIR) en el marco del presupuesto por proyectos.

### **Justificación de la Propuesta**

El Servicio Autónomo de Vivienda Rural del Estado Aragua (SAVIR), tiene como designación gubernamental, la gestión de los procesos involucrados con el sector de viviendas rurales en este caso de la región aragüeña, con el propósito de hacer efectivas soluciones habitacionales de la población del estado Aragua.

La situación de interés sobre la que se ha abordado la investigación, es que la institución presenta serias limitaciones operativas, administrativas y financieras, por encontrarse en proceso de liquidación. Tales circunstancias, han conllevado al egreso

de un importante número de su personal por encontrarse estos en condición de jubilados.

Esta condición de personal jubilado, ha profundizado el nivel de presión en el escenario de gestión actual de la institución, pues no se cuenta en la actualidad con los recursos financieros pertinentes para cubrir esta contingencia, por considerarse un imprevisto para la institución. En virtud de ello, no se incluyó en el programa presupuestario de este ejercicio fiscal los recursos asignables en los procesos de jubilación, por esta razón, se han ocasionado retrasos en los pagos de estos funcionarios en aproximadamente más de 5 años, en relación a sus beneficios correspondiente por este concepto, tal como se indicó en la problemática descrita.

Ante el incumpliendo oportuno de las obligaciones financieras laborales de los jubilados de esta institución, por las limitaciones antes descritas, se presenta la planificación financiera como una alternativa para atender esta situación, planteándose un modelo de programación presupuestaria para las jubilaciones reglamentarias de los trabajadores que laboran en el Servicio Autónomo de Vivienda Rural del Estado Aragua (SAVIR).

Este modelo, busca presentar una herramienta de planificación financiera que permita atender las limitaciones financieras actuales que condicionan la capacidad efectiva de respuesta del Servicio Autónomo de Vivienda Rural del Estado Aragua

(SAVIR), con relación a la insuficiencia de recursos para cubrir tales fines, al igual que el retraso en la asignación de dichos recursos financieros.

### **Objetivos de la Propuesta**

#### **Objetivo General**

Elaborar un modelo de programación presupuestaria para las jubilaciones reglamentarias de los trabajadores que laboran en el Servicio Autónomo de Vivienda Rural del Estado Aragua (SAVIR).

#### **Objetivos Específicos**

- Señalar un esquema administrativo de funcionamiento del modelo de programación presupuestaria para las jubilaciones reglamentarias de la institución.
- Indicar los parámetros de gestión para la aplicación del modelo de programación presupuestaria para las jubilaciones reglamentarias de los trabajadores que laboran en el Servicio Autónomo de Vivienda Rural del Estado Aragua (SAVIR) en el marco del presupuesto por proyectos.

### **Estructura de la Propuesta**

❖ **Esquema administrativo de funcionamiento del modelo de programación presupuestaria para las jubilaciones reglamentarias de la institución.**

Para la concreción de las tareas inherentes a la programación presupuestaria en el Servicio Autónomo de Vivienda Rural del Estado Aragua (SAVIR), al abordar el

presupuesto por proyecto para atender la situación actual en el proceso de cancelación de las jubilaciones del personal de la institución, debe considerar las siguientes acciones:

1. El proceso de jubilación reglamentaria dentro de la institución, debe enmarcarse en los siguientes procedimientos, vinculados con la gestión de las jubilaciones reglamentarias:

- De conformidad a lo establecido en el artículo 11 del Reglamento de la Ley del Estatuto sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones: Todo funcionario beneficiario de la jubilación debe ser notificado mediante Oficio, con especificación del monto y de la fecha a partir de la cual comenzará a pagarse. El funcionario sólo será retirado del servicio activo, a partir del momento en que se comience a pagar la pensión.

- En virtud a lo expresado en los artículos 14 y siguientes del Título I Disposiciones fundamentales, Capítulo II De los Actos Administrativos de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos:

- El acto administrativo del beneficio de jubilación otorgado a un funcionario debe ser sometido a la aprobación de la máxima autoridad del organismo o ente de la Administración Pública Nacional. En éste sentido es necesario a efecto de trámite



del FP-020 de Jubilación Reglamentaria anexar Resolución o Providencia según el caso señalando lo siguiente:

- Nombre del organismo o ente que emite el acto.
  - Lugar y fecha donde el acto es dictado.
  - Nombre de la persona a quien va dirigido.
  - Expresión sucinta de los hechos, indicando razones y fundamentos legales.
  - Decisión: Porcentaje, monto de jubilación y fecha de vigencia.
  - Nombre del funcionario que lo suscribe, indicando la titularidad con que actúe.
  - El sello de la oficina.
- Del mismo modo, cabe destacar que las Resoluciones de acuerdo a artículo 14 y siguientes de la Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos establece que son decisiones dictadas por los Ministros. En el caso de los entes de la Administración Pública Nacional Descentralizada los Institutos Autónomos, Corporaciones, Fondos etc., las decisiones que no le corresponden la forma de Resolución adquiere la denominación de Orden o Providencia.
- El organismo respectivo deberá elaborar el programa anual para el otorgamiento de Jubilaciones Reglamentarias para aquellos funcionarios que durante el ejercicio fiscal correspondiente cumplan los requisitos mínimos legalmente establecidos en 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 y su Reglamento General.

- Conforme al Artículo 32 del Reglamento General de la Ley del Estatuto sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones, el programa anual para el otorgamiento de Jubilaciones Reglamentarias deberá contener listado detallado por meses de los funcionarios o empleados que llenen los requisitos para que proceda la jubilación, con indicación expresa de: código de nómina, apellidos y nombres, cédula de identidad, sexo, edad, fecha de nacimiento, fecha del último ingreso a la Administración Pública, antigüedad en la Administración Pública, código de clase, denominación del cargo y fecha de vigencia de la jubilación.

- El programa anual para el otorgamiento de jubilaciones reglamentarias deberá estar respaldado presupuestariamente.

2. Tomando en cuenta los planteamientos anteriores, y como marco referencial del estudio, se definen como elementos fundamentales de consideración para la programación presupuestaria de SAVIR, en materia de jubilaciones del personal, los siguientes aspectos:

- El ciclo presupuestario debe enmarcarse en una serie de etapas sucesivas, interrelacionadas entre sí que van a estar amoldadas de acuerdo a la entidad. Estas fases o etapas se dan a partir de:

a. El marco establecido por la alta dirección hacia las áreas de dirección para la elaboración de sus planes de acción, programas y presupuestos.

b. Las áreas de dirección establecidos por cada unidad de operación y para lo cual se programan las actividades presupuestarios dentro del plazo establecido por el Estado.

c. La coordinación de cada actividad para su ejecución de acuerdo a la experiencia adquirida en anteriores procesos presupuestarios, así como a las contingencias que puedan plantearse.

d. La aprobación por parte del Estado en la instancia respectiva, luego de los ajustes necesarios al finalizar el proceso de elaboración presupuestal de las unidades operativas, siguiendo la estructura formal regulatoria que emana el Estado a través de los lineamientos respectivos.

e. El seguimiento necesario para establecer el grado de precisión entre lo proyectado dentro del presupuesto y lo real que permitirá corregir en el futuro las fallas o equivocaciones que pudieron haberse cometido.

– El presupuesto es un plan que debe estar caracterizado por velar la consideración de diversos elementos que lo definan como:

- Integrador: Indica que toma en cuenta todas las áreas y actividades de la entidad. Dirigido a cada una de las áreas de forma que contribuya al logro del objetivo global. Es indiscutible que el plan o presupuesto de un departamento no es funcional si no se identifica con el objetivo total de la organización.
- Coordinador: Significa que los planes para varios de los departamentos de la institución, deben ser preparados conjuntamente y en armonía.
- Operaciones: Uno de los objetivos primordiales del presupuesto es el de la determinación de los ingresos que se esperan recibir, así como los gastos que se van a producir. Esta información debe elaborarse en la forma más detallada posible.
- Recursos: debe planear los recursos necesarios para realizar sus planes de operación, lo cual se logra.

La planificación del desarrollo económico y social constituye una de las responsabilidades fundamentales del sector público; el sistema de planificación está constituido por diversos instrumentos, cada uno de los cuales cumple una función específica, complementaria por los demás; y que, dentro de ellos, al Plan Anual Operativo le corresponde la concreción de los planes de largo y mediano plazo.

Uno de los componentes del Plan Operativo Anual es el Presupuesto del Sector Público, a través del cual se procura la definición concreta y la materialización de los objetivos de dicho sector.

La concepción moderna del presupuesto está sustentado en el carácter de integridad de la técnica financiera, ya que el presupuesto no sólo es concebido como una mera expresión financiera del plan de gobierno, sino como una expresión más amplia pues constituye un instrumento del sistema de planificación, que refleja una política presupuestaria única.

Bajo este enfoque de la integridad se sustenta la necesidad de que las diversas etapas del proceso presupuestario, sean concebidas como aspectos igualmente importantes del sistema presupuestario y, por lo tanto, estén debidamente coordinados.

- El proceso presupuestario venezolano se fundamenta en el Plan Operativo Anual, el cual es un Instrumento de Gestión de apoyo a la acción pública, que contiene las directrices a seguir: áreas estratégicas, programas, proyectos, recursos y sus respectivos objetivos y metas, así como la expresión financiera para acometerlas.

- Se constituye el Presupuesto entonces, en la expresión financiera para apoyar la ejecución de las acciones contempladas en el Plan Operativo Anual Nacional (P.O.A.N.)

3. En atención a estos planteamientos, para la concreción de los fines actuales del modelo de programación presupuestaria para las jubilaciones reglamentarias de los trabajadores que laboran en el Servicio Autónomo de Vivienda Rural del Estado

Aragua (SAVIR), debe considerarse como estructura administrativa para la funcionalidad de este modelo a la realidad particular institucional:

- La conformación de un equipo de trabajo en el que se involucre el personal administrativo, la directiva del Departamento de Personal, y la representación de los involucrados en la problemática de las jubilaciones, quienes pueden fungir como comisión de trabajos para la gestión de las jubilaciones reglamentarias del personal del Servicio Autónomo de Vivienda Rural del Estado Aragua (SAVIR).

- Esta comisión, tendrá tres vertientes dentro de su gestión: la labor formativa de sus integrantes para la concreción de los fines, la labor informativa de los funcionarios de la institución para la sensibilización y concientización con relación a la gestión a desarrollar; además de la efectiva gestión operativa, administrativa y financiera necesaria para consolidar la elaboración de la programación presupuestaria respectiva apoyándose en la figuras de los proyectos presupuestarios.

- La labor de esta comisión no debe centrarse sólo en la elaboración de proyecto presupuestario para las jubilaciones, sino también para el seguimiento en la aprobación, ejecución y concreción del mismo.

**❖ Parámetros de gestión para la aplicación del modelo de programación presupuestaria para las jubilaciones reglamentarias de los trabajadores que laboran en el Servicio Autónomo de Vivienda Rural del Estado Aragua (SAVIR) en el marco del presupuesto por proyectos.**

- El fundamento principal para la elaboración del modelo de programación presupuestaria para las jubilaciones reglamentarias de los trabajadores que laboran en el Servicio Autónomo de Vivienda Rural del Estado Aragua (SAVIR), serán los lineamientos del Plan Operativo Anual Nacional que debe presentarse a la Asamblea Nacional antes del 15 de Octubre de cada año, junto con el Proyecto de Ley de Presupuesto y la Ley Especial de Endeudamiento Público (Artículo 10 y 38 de la Ley Orgánica de Administración Financiera), en el cual se establecen los siguientes aspectos:

- Los Planes Operativos Anuales Institucionales (POAI) deben presentarse junto con los Proyectos Institucionales de Presupuesto.

- Es competencia del Ministerio de Planificación y Desarrollo (MPD) dictar los lineamientos para la elaboración del POAN Y el POAI.

- Los Planes Operativos y Presupuesto del 2008 se formularán atendiendo a una misma lógica o modalidad, GESTIÓN Y PRESUPUESTO POR PROYECTOS, según lo establecido en el Artículo N° 2 del Reglamento N° 1 de la Ley Orgánica de Administración Financiera del Sector Público: “Los órganos y entes sujetos a la Ley

Orgánica de la Administración del Sector Público, formularán y aplicarán la técnica de elaboración del presupuesto por Proyectos y Acciones Centralizadas, entendidas estas como categorías presupuestarias de mayor nivel y acciones específicas como categorías de menor nivel...”

– Los recursos del Presupuesto Nacional y la Gestión Institucional deben armonizarse con la Direccionalidad Estratégica de Gobierno y ésta está enmarcada en la consecución de los Objetivos Estratégicos de la Nueva Etapa, los cuales se mencionan a continuación:

1. Avanzar en la conformación de la nueva estructura social.
2. Articular y optimizar la nueva estrategia comunicacional.
3. Avanzar aceleradamente en la construcción del nuevo modelo democrático de participación popular.
4. Acelerar la creación de la nueva institucionalidad del Estado.
5. Activar una estrategia integral contra la corrupción.
6. Desarrollar la nueva estrategia electoral.
7. Acelerar la construcción de un nuevo modelo productivo rumbo a la creación de un nuevo sistema económico.
8. Continuar instalando la nueva estructural territorial.
9. Profundizar y acelerar la conformación de la nueva estrategia militar nacional.
10. Seguir impulsando el nuevo sistema internacional multipolar.



- Los lineamientos del POAN y el POAI son un conjunto de orientaciones estratégicas, conceptos y criterios prácticos para que cada órgano o ente operativo del Estado, sea capaz de traducir en sus respectivos planes y presupuestos institucionales los objetivos que sustentan las transformaciones que sigue la sociedad venezolana.

- El PLAN OPERATIVO ANUAL NACIONAL (POAN) es una selección de proyectos dirigidos a concretar los objetivos estratégicos de la acción de gobierno y mejorar la cobertura o calidad de los bienes o servicios demandados por la sociedad.

- El PLAN OPERATIVO ANUAL INSTITUCIONAL (POAI) es una selección de proyectos dirigidos a concretar los objetivos estratégicos de la acción de gobierno y concretar los proyectos que obedecen al funcionamiento institucional.

- Los Objetivos Estratégicos son los logros que el Ejecutivo Nacional propone alcanzar en relación con el desarrollo del país, los problemas y demandas de la sociedad.

- Un proyecto es la expresión sistematizada de un conjunto delimitado de acciones y recursos que permiten en un tiempo determinado, el logro del resultado específico para el cual fue concebido el proyecto.

- Para formular un proyecto se hace necesario ubicarse institucionalmente conocer políticas, fines institucionales, funciones enmarcadas en los lineamientos de las políticas institucionales previamente establecidos.

– Otra definición de proyecto sería la siguiente, conjunto de actividades concretas interrelacionadas y coordinadas entre sí que se realizan con el fin de producir determinados bienes y servicios, determinados resultados, capaces de satisfacer necesidades, resolver problemas o satisfacer una demanda. Un proyecto debe tener metas y objetivos y cumplirse dentro de las limitaciones de un tiempo prefijado y con los recursos financieros también prefijados o determinados.

– Un proyecto debe tener los siguientes aspectos:

- Nombre o Título.
- Antecedentes.
- Fundamentación o Justificación.
- Marco Institucional.
- Finalidad, impacto que se espera lograr.
- Metas u Objetivos específicos, establecen una medida explícita objetivamente verificable y cuantificada de los resultados dentro de un determinado período de tiempo.
- Difundir la información a nivel de técnicos y funcionarios del servicio involucrado.
- Beneficiarios (a quienes va dirigido el proyecto).
- Producto, éste es el resultado de las actividades. Es necesario que los productos cumplan ciertos requisitos:

- ✓ Que su realización pueda comprobarse en tiempo y en consecución.
  - ✓ Que su realización sea para conseguir el objetivo.
  - ✓ Que estén ordenados con una secuencia lógica.
  - ✓ Que sean realizados con los recursos disponibles.
- Localización Física o Geográfica.
  - Cobertura Espacial.
  - Calendario especificando las actividades.
  - Metodología.
  - Recursos materiales, humanos y financieros.
- Exigencia para la correcta elaboración de un proyecto:
- Argumentos por los que se necesita realizar un proyecto (fundamentación).
  - En que favorecerá el logro de los objetivos del Proyecto (finalidad).
  - Que beneficio se espera del Proyecto en caso de que tenga éxito (objetivos).
  - A quien va dirigido el proyecto (beneficiario directos e indirectos).
  - Que debe producir el proyecto para obtener las condiciones básicas que permitan la realización del objetivo (productos).
  - Con que acciones se obtendrán los productos (actividades o tareas).
  - Que recursos se necesitan para obtener el producto y alcanzar el objetivo propuesto (insumos).
  - Quien ejecutará el proyecto (responsables y estructura organizativa).
  - Como se ejecutará el proyecto (métodos y técnicas).

- En cuanto tiempo se obtendrán los productos y se lograrán los objetivos previstos (calendario).
  - Cuales son los factores externos que deben existir para garantizar el éxito del proyecto ( pre-requisitos)
  - Que aportes adicionales se necesitan para permitir el alcance del Proyecto
- El Objetivo Específico del Proyecto: es la situación objetivo a alcanzar como consecuencia de la ejecución del proyecto (transformación o mejora de la situación inicial del problema bajo consideración).
  - El resultado del Proyecto es el producto, bien o servicio que se logra con la ejecución del proyecto.
  - La meta del Proyecto es la cuantificación del bien o servicio que se espera entregar a la población objetivo del proyecto.
  - Datos Básicos de los Proyectos Estratégicos:
    - ✓ Enunciado breve de fácil comunicación: indica a la población el propósito de la acción de gobierno.
    - ✓ El responsable del proyecto: un gerente expresamente designado.
    - ✓ El objetivo estratégico y Específico del Proyecto: Nueva Etapa o Institucional
      - Situación objetivo.

- ✓ Indicadores Objetivamente verificables: Situación actual del Problema – Situación esperada al finalizar el Proyecto.
  - ✓ Resultados del Proyecto: Bienes o servicios que se entregan con la materialización del Proyecto.
  - ✓ Estimaciones Financieras del proyecto: Estimado de recursos financieros.
  - ✓ Acciones Específicas del Proyecto: Operaciones del Proyecto, con indicación de sus metas físicas y financieras, desagregados por partidas presupuestarias y criterios territoriales.
- Cabe destacar, que la técnica de Presupuesto por Proyectos persigue que el mayor monto de los créditos presupuestarios se asignen a Proyectos. Sin embargo, los créditos imposibles de distribuir por proyectos, se asignarán a la categoría presupuestaria Acción Centralizada.
- Las Acciones Centralizadas son aquellas que no son posibles definir en términos de proyectos, pero necesarias para garantizar el funcionamiento de las Instituciones Públicas, así como el cumplimiento de otros compromisos del Estado. Sus recursos no son directamente asociables a un único proyecto.
- Las Acciones Centralizadas son cargadas en la Herramienta de la ONAPRE, por la Oficina de Presupuesto de este Servicio.

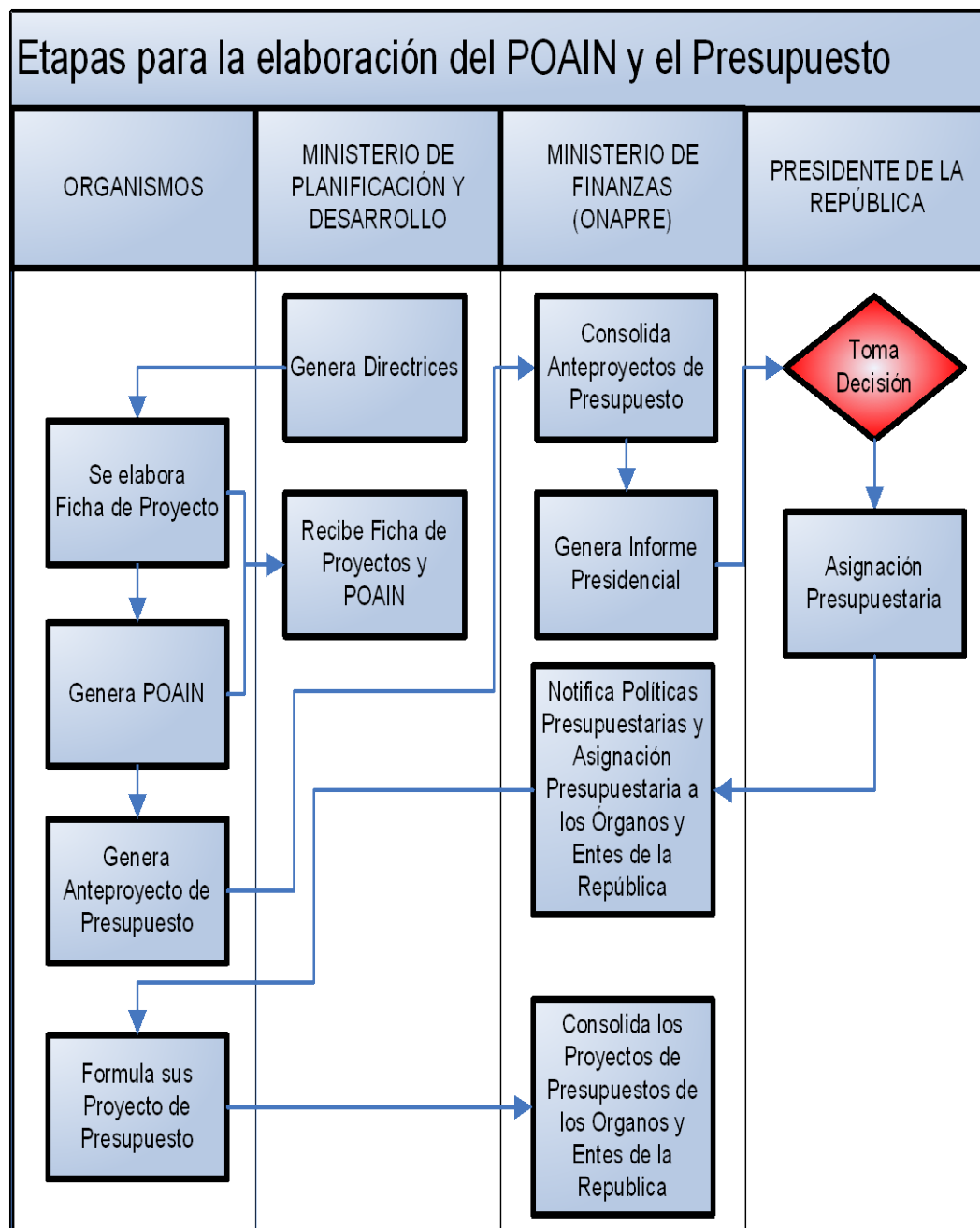
- Es responsabilidad de la Oficina de Planificación realizar la carga de los Proyectos en la herramienta de la Nueva Etapa del Ministerio de Planificación y Desarrollo.

- Es responsabilidad indelegable del Estado promover el bienestar general de la comunidad, asumiendo para ello un rol activo, como medio para mejorar la calidad de vida de sus habitantes e impulsar el crecimiento consecuente y equilibrado en todas sus áreas. Para ello, el presupuesto anual constituye una de las principales herramientas y un medio adecuado para encarar transformaciones profundas y lograr alcanzar los objetivos propuestos.

- El conjunto de políticas, como por ejemplo la de salud integral de la población, de acción comunitaria, de vivienda, de seguridad y justicia, de educación y cultura en el orden social, y las políticas de impulso de la producción y la generación de empleo, que aporten al crecimiento efectivo de la Población, constituyen el marco en el cual se determinan sus prioridades y objetivos y en función de ellos se determinan las necesidades financieras para su atención.

En este sentido, para la consecución de este proceso presupuestario, se consideran los siguientes procedimientos generales, tal como se muestra en esta figura:

Figura 2



Fuente: ONAPRE (2007)

### Estructura del Presupuesto por Proyectos

**Cuadro 1**

|                                                       |                                             |                                                                                                              |
|-------------------------------------------------------|---------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>ÁREA ESTRATÉGICA:</b>                              | EQUILIBRIO SOCIAL                           |                                                                                                              |
| <b>ORGANISMO:</b>                                     | SERVICIO AUTÓNOMO DE VIVIENDA RURAL (SAVIR) |                                                                                                              |
| <b>PROBLEMAS ASOCIADOS</b>                            | <b>DIRECTRIZ ESTRATÉGICA</b>                |                                                                                                              |
| RETRASO EN ASIGNACION DE JUBILACIONES PERSONAL        | EN DE AL                                    | GARANTIZAR LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS CIUDADANOS MEDIANTE LA ASIGNACION EFECTIVA DE SUS BENEFICIOS LABORALES |
| RETRASO EN CANCELACION DE JUBILACIONES REGLAMENTARIAS | EN DE                                       |                                                                                                              |

Fuente: Los Investigadores (2007)

**Cuadro 2**

### Descriptores, Determinantes y Grupos Asociados

|                                                       |                                                                   |                                                                                     |                                                        |
|-------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|
| <b>ÁREA ESTRATÉGICA:</b>                              | EQUILIBRIO SOCIAL                                                 |                                                                                     |                                                        |
| <b>ORGANISMO:</b>                                     | SERVICIO AUTÓNOMO DE VIVIENDA RURAL (SAVIR)                       |                                                                                     |                                                        |
| <b>PROBLEMAS ASOCIADOS</b>                            | <b>DESCRIPTORES</b>                                               | <b>DETERMINANTES</b>                                                                | <b>GRUPOS ASOCIADOS</b>                                |
| RETRASO EN ASIGNACION DE JUBILACIONES AL PERSONAL     | Nº DE PERSONAS EN CONDICION DE JUBILACION REGLAMENTARIA           | PRESION LABORAL                                                                     | POBLACIÓN ADULTOS MAYORES EN CONDICIONES DE JUBILACIÓN |
|                                                       | Nº DE PERSONAS CON ASIGNACION DE JUBILACION REGLAMENTARIA         |                                                                                     |                                                        |
| RETRASO EN CANCELACION DE JUBILACIONES REGLAMENTARIAS | TIEMPO DE RESPUESTA EN LA TRAMITACIÓN DE JUBILACION REGLAMENTARIA | DESATENCIÓN DEL SECTOR DE FUNCIONARIOS ADULTOS MAYORES EN CONDICIONES DE JUBILACION |                                                        |
|                                                       | TIEMPO DE RESPUESTA EN LA CANCELACION DE JUBILACION REGLAMENTARIA |                                                                                     |                                                        |



**Cuadro 3**  
**Asignación Presupuestaria del Producto**

| <b>ÁREA ESTRATÉGICA:</b>                                                                                        | EQUILIBRIO SOCIAL                                                                                                                |               |                                                                                                                                                  |                            |                                        |                |        |       |                |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|----------------------------------------|----------------|--------|-------|----------------|
| <b>ORGANISMO:</b>                                                                                               | SERVICIO AUTÓNOMO DE VIVIENDA RURAL (SAVIR)                                                                                      |               |                                                                                                                                                  |                            |                                        |                |        |       |                |
| <b>DIRECTRIZ ESTRATÉGICA:</b>                                                                                   | GARANTIZAR LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS FUNCIONARIOS DE LA INSTITUCION MEDIANTE LA ASIGNACIÓN EFECTIVA DE LOS BENEFICIOS LABORALES |               |                                                                                                                                                  |                            |                                        |                |        |       |                |
| OBJETIVO                                                                                                        | PRODUCTO                                                                                                                         | LOCALIZACION  | ORGANISMO EJECUTOR                                                                                                                               | CATEGORIA PRESUPUESTO      | ASIGNACION PRESUPUESTARIA DEL PRODUCTO |                |        |       |                |
|                                                                                                                 |                                                                                                                                  |               |                                                                                                                                                  |                            | ORDINARIO                              | EXTRAORDINARIO |        | OTROS | TOTAL          |
|                                                                                                                 |                                                                                                                                  |               |                                                                                                                                                  |                            |                                        | MONTO          | FUENTE |       |                |
| GARANTIZAR LA ASIGNACIÓN Y CANCELACIÓN EFECTIVA DE LAS JUBILACIONES REGLAMENTARIAS DE LOS FUNCIONARIOS DE SAVIR | ASIGNACION DEL 100% DE JUBILACIONES CORRESPONDIENTES                                                                             | ESTADO ARAGUA | SERVICIO AUTÓNOMO DE VIVIENDA RURAL (SAVIR) MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LA VIVIENDA Y HÁBITAT MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA EL TRABAJO | DESARROLLO HUMANO INTEGRAL | 169.462.437,24                         |                |        |       | 169.462.437,24 |
|                                                                                                                 | CANCELACION DEL 100% DE DEUDAS POR JUBILACIONES REGLAMENTARIAS PENDIENTES                                                        | ESTADO ARAGUA | SERVICIO AUTÓNOMO DE VIVIENDA RURAL (SAVIR) MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LA VIVIENDA Y HÁBITAT MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA EL TRABAJO | DESARROLLO HUMANO INTEGRAL |                                        |                |        |       |                |

## Cuadro 4



Ministerio para la Vivienda y el Hábitat

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
MINISTERIO PARA LA VIVIENDA Y EL HÁBITAT  
SERVICIO AUTÓNOMO DE VIVIENDA RURAL



### PERSONAL EMPLEADO EGRESADOS POR JUBILACION, RENUNCIAS Y FALLECIMIENTO HASTA EL 31/12/2006

FECHA ENTREGA DE RESOLUCIONES: 17/11/2006

LUGAR: ESCUELA BÁSICA DE LAS FUERZAS ARMADAS NACIONALES

FECHA ENTREGA DE RESOLUCIONES: 17/11/2006

| Estado | Apellidos y Nombres                 | Cedula    | EDAD | FECHA DE NACIMIENTO | FECHA DE INGRESO | TIEMPO DE SERVICIO | OBSERVACIONES                         | N° RESOLUCION | JUBILACION    | FECHA JUBILACION | MONTO PENSION | MONTO PRESTACIONES SOCIALES |
|--------|-------------------------------------|-----------|------|---------------------|------------------|--------------------|---------------------------------------|---------------|---------------|------------------|---------------|-----------------------------|
| ARAGUA | HERNANDEZ GONZALEZ JUAN             | 2.237.680 | 66   | 17/08/1940          | 01/10/1967       | 45                 | 6 AÑOS Y 5 MESES EN OTRA INSTITUCION  | 453           | REGLAMENTARIA | 31/08/2006       | 512.325,00    | 12.875.369,41               |
| ARAGUA | REBOLLEDO DE APONTE ROSALIA JACINTA | 2.511.915 | 62   | 04/08/1943          | 01/01/1962       | 29                 | 4 AÑOS Y 10 MESES EN OTRA INSTITUCION | 454           | REGLAMENTARIA | 31/08/2006       | 512.325,00    | 31.053.095,30               |
| ARAGUA | ALVAREZ PEREIRA JUAN EDUARDO        | 3.432.474 | 62   | 13/10/1943          | 02/02/1970       | 28                 |                                       | 455           | REGLAMENTARIA | 31/08/2006       | 512.325,00    | 63.764.647,86               |
| ARAGUA | JIMENEZ MONASTERIOS NILZA ARGELI    | 4.569.075 | 57   | 15/07/1949          | 16/08/1977       | 29                 |                                       | 456           | REGLAMENTARIA | 31/08/2006       | 512.325,00    | 51.494.553,69               |
| ARAGUA | ALIENDO C. JOSE L.                  | 3.847.251 | 58   | 03/12/1947          | 16/06/1975       | 31                 |                                       | 637           | CONVERSION    | 31/10/2006       | 512.325,00    | 41.189.716,46               |
| ARAGUA | AMPUEDAS D. MAGALYS                 | 4.568.073 | 53   | 17/11/1952          | 01/07/1977       | 29                 |                                       | 638           | CONVERSION    | 31/10/2006       | 512.325,00    | 36.335.662,88               |
| ARAGUA | PRADA NELSON                        | 3.515.504 | 57   | 12/01/1949          | 01/01/1974       | 33                 |                                       | 639           | CONVERSION    | 31/10/2006       | 512.325,00    | 47.080.749,86               |
| ARAGUA | CAMPOS MENDOZA RAFAEL               | 3.515.663 | 57   | 29/04/1949          | 01/05/1974       | 29                 |                                       | 814           | REGLAMENTARIA | 31/10/2006       | 633.327,31    | 80.980.788,74               |
| ARAGUA | GONZALEZ CARIDAD                    | 6.108.854 | 51   | 30/10/1963          | 16/11/1987       | 26                 |                                       |               | RENUNCIA      | 31/10/2006       | 633.327,31    | 23.895.131,02               |

4.852.929,62

Fuente: SERVICIO AUTÓNOMO DE VIVIENDA RURAL (SAVIR) (2007)

LISTADO DEL PERSONAL OBRERO JUBILADOS EN EL 2006

| Región   | Cod.  | Sexo | Apellido  | Nombre   | C.I.     | Denominación del | grado | Fecha de Nac. | Edad | Grado de Instrucción | Fecha de Ingreso al | mes | T. De Serv. En Savir | Organismo donde | T. d Serv. en Otros | Total T. de Serv. En la | Pensión a Pagar | Motivo de la Jubilación | Fecha de Corte | Monto de Prestaciones |
|----------|-------|------|-----------|----------|----------|------------------|-------|---------------|------|----------------------|---------------------|-----|----------------------|-----------------|---------------------|-------------------------|-----------------|-------------------------|----------------|-----------------------|
| ARAGUA   | 65135 | M    | VILLEGAS  | TROFILO  | 2750.433 | CHOMOR DE        | 6     | 08/02/1941    | 66   | PRIMARIA             | 06/06/1978          | 06  | 28                   |                 |                     | 28                      | 574.775,41      | LISTO                   | 31/08/2006     | 36.582.252,75         |
| ARAGUA   | 65140 | M    | CAMPOS    | ALI      | 3432.723 | CHOMOR DE        | 6     | 15/08/1947    | 59   | PRIMARIA             | 02/05/1966          | 05  | 40                   |                 |                     | 40                      | 586.162,30      | LISTO                   | 31/08/2006     | 52.678.370,00         |
| ARAGUA   | 65145 | M    | GONZALEZ  | HILARIO  | 2754.469 | OPERADOR         | 6     | 12/08/1941    | 65   | PRIMARIA             | 08/07/1968          | 07  | 38                   |                 |                     | 38                      | 584.160,38      | LISTO                   | 31/08/2006     | 52.071.952,78         |
| ARAGUA   | 65147 | M    | BLONES    | ORIBULO  | 2249.430 | CHOMOR           | 4     | 19/02/1940    | 67   | PRIMARIA             | 16/03/1968          | 03  | 38                   |                 |                     | 38                      | 583.515,02      | LISTO                   | 31/08/2006     | 50.801.336,82         |
| ARAGUA   | 65154 | M    | BRETTES   | IVAN     | 3436.838 | CHOMOR           | 4     | 27/02/1944    | 63   | PRIMARIA             | 01/10/1965          | 10  | 41                   |                 |                     | 41                      | 559.243,68      | LISTO                   | 31/08/2006     | 61.198.635,00         |
| ARAGUA   | 65158 | M    | ARTAGA    | JACINTO  | 1270.304 | AYUD. SUR        | 3     | 17/08/1937    | 69   | PRIMARIA             | 01/04/1978          | 04  | 28                   | MUNIC. SAN      | 3                   | 31                      | 531.331,56      | LISTO                   | 31/08/2006     | 34.195.508,46         |
| ARAGUA   | 65159 | M    | BREZ      | HENRY    | 2849.233 | AYUD. SUR        | 3     | 16/09/1944    | 62   | PRIMARIA             | 23/10/1966          | 10  | 40                   |                 |                     | 40                      | 589.795,81      | LISTO                   | 31/08/2006     | 53.463.862,51         |
| ARAGUA   | 65161 | M    | SALINAS   | ROBERTO  | 3125.164 | AYUDANTE         | 3     | 30/01/1943    | 64   |                      | 03/08/1974          | 08  | 32                   |                 |                     | 32                      | 553.327,69      | LISTO                   | 31/08/2006     | 40.862.460,84         |
| ARAGUA   | 65165 | M    | CASTILLO  | NICOLAS  | 2584.203 | REP. DE NDI      | 2     | 10/09/1941    | 65   | PRIMARIA             | 18/04/1977          | 04  | 29                   |                 |                     | 29                      | 512.325,00      | LISTO                   | 31/08/2006     | 27.272.110,00         |
| ARAGUA   | 65168 | F    | LOPEZ     | RAMILA   | 4223.192 | ASADOR           | 1     | 06/06/1944    | 62   | PRIMARIA             | 03/09/1979          | 09  | 27                   |                 |                     | 27                      | 512.325,00      | LISTO                   | 31/08/2006     | 32.594.908,00         |
| ARAGUA   | 65738 | M    | BREZ      | CARLOS   | 3282.411 | ELECTROM         | 8     | 06/11/1945    | 61   | PRIMARIA             | 03/03/1971          | 03  | 35                   |                 |                     | 35                      | 727.763,38      | LISTO                   | 31/08/2006     | 57.539.499,00         |
| ARAGUA   | 65739 | M    | RODRIGUEZ | JOSÉ     | 4547.396 | CHOMOR DE        | 6     | 28/02/1950    | 57   | PRIMARIA             | 01/07/1971          | 07  | 35                   |                 |                     | 35                      | 708.645,39      | LISTO                   | 31/08/2006     | 57.539.499,00         |
| ARAGUA   | 65747 | M    | GONZALEZ  | LEOBERTO | 1979.185 | AYUDANTE         | 3     | 18/10/1938    | 68   | PRIMARIA             | 16/04/1964          | 04  | 42                   |                 |                     | 42                      | 561.576,57      | LISTO                   | 31/08/2006     | 56.012.435,14         |
| Subtotal |       |      |           |          |          |                  |       |               |      |                      |                     |     |                      |                 |                     |                         | 7.584.947,39    |                         |                | 612.812.830,30        |

Fuente: SERVICIO AUTÓNOMO DE VIVIENDA RURAL (SAVIR) (2007)

| EJERCICIO 2006                |               |                |
|-------------------------------|---------------|----------------|
| TRABAJADORES                  | MENSUAL       | ANUAL          |
| JUBILACIONES EMPLEADOS        | 4.852.929,62  | 58.235.155,44  |
| JUBILACIONES OBREROS          | 7.584.947,39  | 91.019.368,68  |
| TOTAL DEUDA JUBILACIONES 2006 | 12.437.877,01 | 149.254.524,12 |
| EJERCICIO 2007                |               |                |
| TRABAJADORES                  | MENSUAL       | ANUAL          |
| JUBILACIONES OBREROS          | 1.683.992,76  | 20.207.913,12  |
| TOTAL DEUDA JUBILACIONES 2006 | 1.683.992,76  | 20.207.913,12  |

### **Factibilidad de la Propuesta**

El éxito de la propuesta dependerá de las posiciones que los individuos y la organización tomen frente a la agenda planteada como modelo de programación presupuestaria para las jubilaciones reglamentarias de los trabajadores que laboran en el Servicio Autónomo de Vivienda Rural del Estado Aragua (SAVIR) en el marco del presupuesto por proyectos, lo que se convierte en el paso esencial para la conducción de la misma, por lo que debe identificarse claramente las deficiencias cognoscitivas del personal en cuanto a elementos técnicos y especializados en materia gerencial y en el contexto gerencial de la entidad en esta materia, así como la escogencia de la mejor práctica proyecto de presupuesto que se plantee.

Por otra parte, la institución cuenta con personal suficiente e idóneo, una infraestructura, y una logística que permitirá su aplicación en poco tiempo y a costos reducidos de esta propuesta concebida en esta investigación.

### **Administración de la Propuesta**

La ejecución, dirección, control y evaluación de la propuesta formulada es responsabilidad de la Gerencia General del Servicio Autónomo de Vivienda Rural del Estado Aragua (SAVIR), así como la Junta Directiva de dicha institución. La etapa final del proceso es su puesta en marcha, periodo este donde la entidad con base en la accesibilidad de los recursos no debe tener grandes limitaciones para proveer todos

los recursos necesarios para su realización, y con el propósito de evitar posibles fallas que se pudieran presentar en esta fase, se debe revisar y evaluar cada cierto tiempo las estrategias implementadas, para medir la efectividad en el funcionamiento del modelo planteado

**CAPÍTULO VI**  
**CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**  
**CONCLUSIONES**

Considerando los resultados obtenidos de la investigación realizada en el Servicio Autónomo de Vivienda Rural del Estado Aragua (SAVIR) Estado Aragua, se emiten las siguientes conclusiones:

- El presupuesto, es un instrumento por medio del cual el Estado proyecta las actividades que debe realizar para poder alcanzar el propósito máximo de su existencia, como es preservar a la sociedad que lo ha creado y de buscar superar el nivel de vida de la misma. Por esa razón, es importante conocer cuales son los orígenes del Estado, las formas de gobierno que pueden actuar en él y las funciones principales del Estado.
  
- Los presupuestos por programas es un sistema donde se presta particular participación a las actividades que un gobierno realiza en lugar de las cosas o servicios que adquiere. El Presupuesto por programa, se basa en un conjunto de técnicas y procedimientos que sistemáticamente ordenados en forma de programas, actividades y proyectos muestran las tareas a efectuar, señalando los objetivos específicos y sus costos de ejecución.

- Las categorías programáticas son la formalización en el presupuesto de las diversas acciones a realizar jerárquicamente o delimitándolas en forma tal que el expresar la red de conocimiento.
- Es responsabilidad indelegable del Estado promover el bienestar general de la comunidad, asumiendo para ello un rol activo, como medio para mejorar la calidad de vida de sus habitantes e impulsar el crecimiento consecuente y equilibrado en todas sus áreas. Para ello, el presupuesto anual constituye una de las principales herramientas y un medio adecuado para encarar transformaciones profundas y lograr alcanzar los objetivos propuestos.
- El conjunto de políticas, de salud integral de la población, de acción comunitaria, de vivienda, de seguridad y justicia, de educación y cultura en el orden social, y las políticas de impulso de la producción y la generación de empleo, que aporten al crecimiento efectivo de la Población, constituyen el marco en el cual se determinan sus prioridades y objetivos y en función de ellos se determinan las necesidades financieras para su atención.
- Dentro de los procedimientos administrativos y financieros llevados a cabo en el tratamiento de pasivos laborales de los funcionarios jubilados Servicio Autónomo de Vivienda Rural del Estado Aragua (SAVIR), de acuerdo con el diagnóstico se reseñan los siguientes aspectos:

- Se cuenta en la entidad con normas financieras para el tratamiento de los pasivos laborales.
- El personal no tiene conocimientos sobre las normas financieras para el tratamiento de los pasivos laborales.
- Las políticas contables para el tratamiento de los pasivos laborales generados son regulares.
- No se cuenta en la entidad, con un Manual de Normas y Procedimientos para el tratamiento Administrativo y Contable de los Pasivos Laborales.
- Son medianamente apropiados los criterios normativos establecidos por la institución para el tratamiento de los pasivos laborales vinculados a las jubilaciones ya que no se perciben respuestas oportunas de la entidad, en lo que respecta a las solicitudes demandas en torno a estos beneficios laborales.
- No existe armonización efectiva entre el tiempo de solicitud, gestión y entrega de las jubilaciones a sus trabajadores, en los procedimientos empleados en la entidad para la tramitación de las jubilaciones, en virtud de que aun cuando se cumplen con tales procedimientos.
- Es medianamente apropiada la adaptación del personal a los parámetros normativos convencionales que se aplican en el tratamiento de las jubilaciones,



debido a que sus acciones en este sentido, se han venido traduciendo en procedimientos tradicionales propios de la práctica laboral.

- Los criterios asumidos para el tratamiento administrativo y contable de las jubilaciones, no permiten cubrir los requerimientos inherentes a la gestión oportuna de los procesos vinculados a la solución de la problemática de estos jubilados.

- No es confiable el sistema de información empleado en el tratamiento de la Información Financiera derivada de los Registros de los Pasivos Laborales como las Jubilaciones del Personal, ya que se percibe la informalidad y poca rigurosidad en la integración de las actividades involucradas en dicha gestión.

- No es oportuna la información reportada a través del sistema de información empleado en el tratamiento de la información financiera derivada de los registros de los pasivos laborales como las jubilaciones del personal, lo que ha generado retrasos en la consecución de las labores en el área.

- Niveles de eficiencia y eficacia en la gestión de los pasivos laborales en materia de jubilaciones apropiados.

- Desconocimiento del personal con la relación a los procedimientos que pueda aplicar la institución para la evaluación financiera de los pasivos laborales referidos a las jubilaciones.

- Se practica un control permanente y seguimiento de los recursos presupuestarios asignados a la institución.
- Se emplean procedimientos financieros regulares en el tratamiento de pasivos laborales de los funcionarios jubilados del Servicio Autónomo de Vivienda Rural del Estado Aragua (SAVIR.
- Existen deficiencias en la gestión financiera relacionada con los pasivos laborales, en particular de las jubilaciones.
- Falta de atención efectiva a una programación presupuestaria realmente ajustada a las necesidades en esta materia

Es necesario fortalecer los procedimientos administrativos inherentes a la programación presupuestaria, de modo que pueda atenderse con efectividad la situación particular del personal jubilado de la entidad, para con el cual la institución se encuentra en mora.

En este sentido, se muestra la notable importancia que ha cobrado el modelo de programación presupuestaria para las jubilaciones reglamentarias de los trabajadores que laboran en el Servicio Autónomo de Vivienda Rural del Estado Aragua (SAVIR) en el marco del presupuesto por proyectos como herramienta de gestión, para atender de manera efectiva las circunstancias descritas.

## RECOMENDACIONES

En función de las conclusiones obtenidas por el estudio, se recomienda a la institución lo siguiente:

- Evaluar la aplicabilidad del modelo de programación presupuestaria para las jubilaciones reglamentarias de los trabajadores que laboran en el Servicio Autónomo de Vivienda Rural del Estado Aragua (SAVIR).
- Considerar los criterios expuestos en esta propuesta, para la adopción de un modelo de programación presupuestaria para las jubilaciones reglamentarias de los trabajadores que laboran en el Servicio Autónomo de Vivienda Rural del Estado Aragua (SAVIR).
- No estudiar las cifras convencionales y los cuadros demostrativos del momento sin tener en cuenta los antecedentes y las causas de los resultados. Este hecho es un punto clave para tomar decisiones.
- Dar un buen uso a los sistemas y programas que posee la institución y adaptarlas a las necesidades y objetivos de la organización.
- También, se debe analizar y evaluar cada etapa del presupuesto, desde la planeación, la ejecución hasta el control, con el fin de determinar las debilidades y aportar mejoras al mismo.

- Definir claramente la responsabilidad administrativa de cada área de la organización y sus responsables en el logro de las metas y utilizar la coordinación entre diversos niveles jerárquicos de la organización.
- Establecer un buen nivel de comunicación y por lo tanto, dar a conocer a los colaboradores los logros de las metas presupuestadas.
- Por otra parte, aplicar un sistema contable que genere confianza y credibilidad y utilizar el personal capacitado que dispone la organización.
- Establecer políticas de la organización para el proceso de gestión presupuestaria.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Altuve, N. y Calanche, Z. (2005). **Propuesta de Estrategias dirigidas a optimizar la ejecución presupuestaria en el Centro Médico Cagua, C. A., ubicado en Cagua, Edo Aragua.** Trabajo de grado no publicado. Universidad de Carabobo, Campus La Morita.
- Altuve, S. (1994). **Metodología de la Investigación.** México: Trillas. .
- Arias, L. y Cancines, M. (2004). **Propuesta de un sistema integral presupuestario como herramienta para la optimización de las actividades financieras de las empresas de Servicio Medico Hospitalario, ubicadas en Maracay.** Trabajo de grado no publicado. Universidad de Carabobo, Campus La Morita.
- Bussot, A. (1994). **Metodología de la Investigación** Maracaibo:Universidad del Zulia.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.** (1999). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 36.860. Caracas, 30 de diciembre 1999.
- Chiavenato, I. (2000). **Administración de Recursos Humanos.** México: Mc Graw-Hill.
- Gómez, F. (1992). **Administración de Personal en Venezuela.** Caracas. Paidós.
- Ley Orgánica del Trabajo** (2000). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, N° 5.152 (Extraordinaria). Caracas, 19 de junio de 1997
- 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** Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, N° 5.152 (Extraordinaria). Caracas, 19 de junio de 1997
- Ley Orgánica de la Administración Financiera del Sector Público** (2005). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, N° 35.575. decreto 2.993 Caracas, 04 de Noviembre de 1998
- Méndez, C. (2002). **Metodología.** Colombia: Mc Graw Hill.
- Noguera, M. (2004). **Análisis de regimenes de pensiones y jubilaciones en los sistemas de seguridad social de Venezuela y México a través del estudio comparado de sus marcos regulatorios.** Trabajo de grado no publicado. Universidad de Carabobo, Campus Bárbula.

- Pérez, E., Rivero, M. y Strauss, Y. (2004). **Análisis del presupuesto por programas y su incidencia en la situación financiera de la Empresa, C. A., Zona Aragua, para el periodo 2002 y 2003.** Trabajo de grado no publicado. Universidad de Carabobo, Campus La Morita.
- Querales, G. (2003). **Aplicabilidad de 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 a los trabajadores de la Industria Petrolera Nacional.** Trabajo de grado de postgrado para optar a magíster. Universidad de Carabobo, Campus Bárbula.
- Rivero; A. (2001). **Doctrina y filosofía de la Seguridad Social.** Trujillo: IUTIRLA – Valera
- Rodríguez, A. (1998). **Seguridad Social.** México: Trillas
- Sabino, C. (2002). **El Proceso de Investigación.** Caracas: Panapo.
- Sampieri; H. (1998). **Metodología de la Investigación.** Colombia: Mac Graw& Hill.
- Sikula, M. (1992). **La Administración de Recursos Humanos (ARH).** México: Mc Graw-Hill.
- Tamayo y Tamayo, M. (1998). **El Proceso de la Investigación Científica.** México: Grupo Noriega
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Vicerrectorado de Investigación y Postgrado. (2000). **Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales.** Caracas: FEDUPEL
- Weston, F. y Brighman, E. (1994). **Fundamentos de la Administración Financiera.** Décima Edición.
- Zorrilla, T. (1996). **El proceso de la investigación.** Caracas: Panapo de Venezuela, C. A.

## **Definición de Términos**

**Administración:** es una ciencia social que estudia al individuo para satisfacer sus necesidades a través de un proceso sistemático par alcanzar los objetivos utilizando recursos humanos, materiales y financieros.

**Administración de Personal:** Son los conceptos y técnicas requeridos para desempeñar adecuadamente los aspectos de personal de una posición gerencial, incluyendo el reclutamiento, selección, capacitación, compensación y evaluación.

**Cargo:** Grupo de posiciones que son similares en cuanto a su clase y nivel de desempeño.

**Control:** Consiste en la vigilancia de las tareas que se realizan, para asegurar el buen progreso del trabajo.

**Dirección:** Es una guía de acción hacia los individuos para que, uniendo sus esfuerzos logren los objetivos de la organización y permita que ella funcione efectiva y coordinadamente.

**Eficacia:** Consecución de los objetivos; logro de los efectos deseados.

**Eficiencia:** Logro de los fines con la menor cantidad de recursos, logro de los objetivos a menor costo u otras consecuencias no buscadas.

**Estrategias:** Programas generales de acción y despliegue de recursos para obtener objetivos generales. Son los medios por los cuales se lograrán los objetivos.

**Gerencia:** Son las actividades conjuntas de planificación, organización, dirección y control ejercidas en distintos cargos y por los ocupantes de los mismos.

**Gestión:** Acción de administrar.

**Normas:** Expectativas generales con carácter de exigencia. Son cursos de acción o condiciones generales que van a permitir el logro de los objetivos.

**Objetivos y Metas:** Fines hacia los cuales se dirige una actividad. Representan no sólo el punto final de la planificación sino también el fin hacia el cual se dirige la organización.

**Organización:** Es una red de líneas de autoridad, responsabilidad y comunicaciones, entre personas, que buscan conseguir un objetivo en común.

**Planes:** Conjunto de decisiones para el logro de los objetivos propuestos.

**Planificación:** Es la fijación de metas u objetivos de acuerdo a los recursos de que se disponen, es considerado como el proceso de organizar, dirigir y controlar un determinado objetivo que se quiere llevar a cabo en un lapso de tiempo determinado.

**Planificación de Recursos Humanos:** Es una técnica para determinar en forma sistemática la provisión y demanda de empleados que una organización poseerá.



**Políticas:** Guías de acción. Son reglas establecidas para gobernar funciones y tener la seguridad de que sean desempeñadas de acuerdo con los objetivos deseados.

**Procedimientos:** Planes que establecen un método obligatorio para manejar actividades futuras, son guías para la acción, más que para el pensamiento, y describen la manera exacta en que deben realizarse ciertas actividades.

**Recursos Humanos:** Personas con que cuenta la organización.

**INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**  
**CUESTIONARIO**

1. ¿El Servicio Autónomo de Vivienda Rural del Estado Aragua (SAVIR), ha establecido normas financieras para el tratamiento de los pasivos laborales?
  - a. Si \_\_\_\_\_
  - b. No \_\_\_\_\_
  - c. No Sabe \_\_\_\_\_
2. En caso de ser positiva la respuesta anterior. ¿Tiene conocimientos en relación a las normas financieras establecidas por la empresa para el tratamiento de los pasivos laborales?
  - a. Si \_\_\_\_\_
  - b. No \_\_\_\_\_
  - c. No Sabe \_\_\_\_\_
3. ¿Como considera el manejo por parte de la entidad de las políticas contables específicas para el tratamiento de los pasivos laborales?
  - a. Muy Apropiado \_\_\_\_\_
  - b. Apropiado \_\_\_\_\_
  - c. Medianamente apropiado \_\_\_\_\_
  - d. Inapropiado \_\_\_\_\_
4. ¿Existe en esta entidad un manual de normas y procedimientos para el tratamiento administrativo y contable de los pasivos laborales?
  - a. Si \_\_\_\_\_
  - b. No \_\_\_\_\_
  - c. No Sabe \_\_\_\_\_
5. ¿Cómo define los criterios de gestión adoptados por la entidad para el tratamiento de los pasivos laborales vinculados a las jubilaciones?
  - a. Muy Apropiados \_\_\_\_\_
  - b. Apropiados \_\_\_\_\_

- c. Medianamente apropiados \_\_\_\_\_
  - d. Inapropiados \_\_\_\_\_
6. ¿Cómo califica los procedimientos administrativos establecidos para la tramitación de los pasivos laborales inherentes a las jubilaciones del personal de la entidad?
- a. Muy Apropiados \_\_\_\_\_
  - b. Apropiados \_\_\_\_\_
  - c. Medianamente apropiados \_\_\_\_\_
  - d. Inapropiados \_\_\_\_\_
7. ¿De qué manera se adapta el tratamiento financiero de las jubilaciones del personal de la entidad a los parámetros convencionales normativos en esta materia?
- a. Muy Apropiado \_\_\_\_\_
  - b. Apropiado \_\_\_\_\_
  - c. Medianamente apropiado \_\_\_\_\_
  - d. Inapropiado \_\_\_\_\_
8. ¿Considera que los criterios asumidos para el tratamiento administrativo y contable de las jubilaciones, permite cubrir los requerimientos en esta materia?
- a. Si \_\_\_\_\_
  - b. No \_\_\_\_\_
  - c. No Sabe \_\_\_\_\_
9. ¿Cómo define el nivel de confiabilidad del sistema de información empleado en el tratamiento de la información financiera derivada de los registros de los pasivos laborales como las jubilaciones del personal?
- a. Excelente \_\_\_\_\_
  - b. Bueno \_\_\_\_\_
  - c. Regular \_\_\_\_\_
  - d. Deficiente \_\_\_\_\_

10. ¿Se genera información oportuna a través del sistema de información empleado en el tratamiento de la información financiera derivada de los registros de los pasivos laborales como las jubilaciones del personal?

- a. Si \_\_\_\_\_
- b. No \_\_\_\_\_
- c. No Sabe \_\_\_\_\_

11. ¿De qué manera contribuye el sistema de información empleado en la gestión de los pasivos laborales vinculados a las jubilaciones del personal?

- a. Muy Favorable \_\_\_\_\_
- b. Favorable \_\_\_\_\_
- c. Medianamente Favorable \_\_\_\_\_
- d. Desfavorable \_\_\_\_\_

12. ¿Cómo define en términos de eficiencia y eficacia la gestión administrativa y financiera de la institución, para el manejo de los pasivos laborales vinculados a las jubilaciones del personal?

- a. Muy Apropiado \_\_\_\_\_
- b. Apropiado \_\_\_\_\_
- c. Medianamente apropiado \_\_\_\_\_
- d. Inapropiado \_\_\_\_\_

13. ¿Se aplican mecanismos de control administrativo para el manejo de los pasivos laborales vinculados a las jubilaciones del personal?

- a. Si \_\_\_\_\_
- b. No \_\_\_\_\_
- c. No Sabe \_\_\_\_\_

14. ¿Se aplican instrumentos de evaluación financiera de los pasivos laborales vinculados a las jubilaciones del personal?

- a. Si \_\_\_\_\_
- b. No \_\_\_\_\_
- c. No Sabe \_\_\_\_\_

15. ¿Se lleva un control de manera permanente los ingresos de los recursos del Servicio Autónomo?

- a. Si \_\_\_\_\_
- b. No \_\_\_\_\_
- c. No Sabe \_\_\_\_\_

16. ¿Cómo califica los procedimientos financieros llevados a cabo en el tratamiento de pasivos laborales de los funcionarios jubilados del Servicio Autónomo de Vivienda Rural del Estado Aragua (SAVIR)?

- a. Muy Apropriados \_\_\_\_\_
- b. Apropriados \_\_\_\_\_
- c. Medianamente apropiados \_\_\_\_\_
- d. Inapropiados \_\_\_\_\_

17. ¿Considera usted que una mayor organización y precisión en la programación presupuestaria para las jubilaciones reglamentarias de los trabajadores que laboran en el Servicio Autónomo de Vivienda Rural del Estado Aragua (SAVIR), puede ayudar a solventar la situación actual en esta materia?

- a. Si \_\_\_\_\_
- b. No \_\_\_\_\_
- c. No Sabe \_\_\_\_\_