

AA29589

TESIS
GSP999
P43

UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
VICE-RECTORADO ACADÉMICO
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
EN GERENCIA DEL SECTOR PÚBLICO
MENCIÓN: RECURSOS HUMANOS



**PROPUESTA DE UN NUEVO PROCESO DE PAGO
DE PRESTACIONES SOCIALES PARA LOS
OBREROS EGRESADOS DE LA COMANDANCIA
GENERAL DE LA ARMADA DE VENEZUELA
BASADO EN EL ANÁLISIS CRÍTICO DEL PROCESO
ACTUAL.**

Autor:

Lic. Pablo A. Pérez V.

Asesor:

Abog. Gladys Blanco

Caracas, Septiembre de 1999



UNIVERSIDAD CATOLICA ANDRES BELLO
Urb. Montalbán - La Vega - Apartado 29068
Teléfonos: 4074268 - 4074269 Fax: 4074352
Dirección General de los Estudios de PostGrado

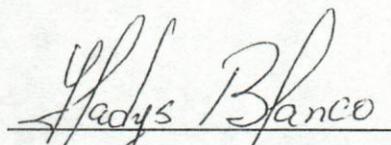
Área de Gerencia
Programa de Postgrado en Gerencia del Sector Público

CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DEL TRABAJO ESPECIAL DE GRADO

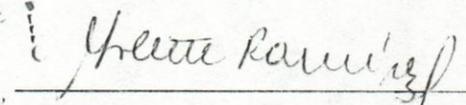
Los suscritos, integrantes del Jurado Evaluador del Trabajo Especial de Grado titulado: *"Propuesta de un Nuevo Proceso de Pago de Prestaciones Sociales para los Obreros egresados de la Comandancia General de la Armada de Venezuela, basado en el análisis crítico del proceso actual"*, elaborado por el Lic. Pablo Antonio Pérez Venegas, titular de la Cédula de Identidad N° 6.940.313, con el fin de obtener el título de Especialista en Gerencia del Sector Público, Mención: Recursos Humanos, certifican que habiendo examinado debidamente su trabajo es merecedor de la Calificación de:

Diez y ocho (18) puntos.

Caracas, 02 de Noviembre de 1999.


Asesor: Prof. Abog. Gladys Blanco




Jurado: Prof. Yolette Ramirez

Original: 1. Secretaría General de la Universidad
c.c. 2. Secretaría Ejecutiva de Postgrado
c.c. 3. Archivo del Programa
c.c. 4. Estudiante

UCAB/ DGEP/ PGSP/ ABQ

DEDICATORIA

Este trabajo lo dedico con mucho amor, respeto y admiración a la mujer que guió los primeros pasos de mi vida y me encaminó a ser un hombre de bien, a mi madre ***"En su Memoria"***.

A mi padre un hombre admirable que siempre me ha dado su apoyo y que para esta dedicatoria todas las palabras del mundo se quedarían cortas.

A mi esposa e hijo dos seres maravillosos que me han estimulado a seguir siempre adelante.

A todos ustedes.....

Dios los bendiga.

INDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN

CAPITULO I

EL PROBLEMA _____	3
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA _____	3
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION _____	5
<i>OBJETIVO GENERAL</i> _____	5
<i>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</i> _____	5
JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA _____	5

CAPITULO II _____

7

MARCO TEORICO _____

7

ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN _____

8

RESEÑA HISTÓRICA DE LA COMANDANCIA GENERAL

DE LA ARMADA DE VENEZUELA _____

9

Objetivo General _____ **10**

Misión _____ **10**

Visión _____ **10**

Estructura Organizativa _____ **11**

LAS PRESTACIONES SOCIALES EN VENEZUELA _____

11

PROPUESTAS DE LOS DISTINTOS SECTORES EN MATERIA

DE PRESTACIONES SOCIALES _____

13

Cámara de Comercio (1988) _____ **14**

Comisión Presidencial (1995) _____ **15**

Comisión Tripartita (1996) _____ **16**

Centrales Obreras (1997) _____ **16**

CUADRO COMPARATIVO ENTRE EL RÉGIMEN DEROGADO

Y EL RÉGIMEN ACTUAL DE PRESTACIONES SOCIALES _____

18

PROCEDIMIENTO PARA EL TRAMITE DE PRESTACIONES

SOCIALES (OBREROS) _____

21

INDICADORES DE GESTIÓN	27
<i>Finalidad del Control de Gestión de la Administración Pública</i>	28
<i>Niveles de Aplicación del Control de Gestión</i>	29
<i>Indicadores de Gestión</i>	30
<i>Validez de los Indicadores</i>	31
CAPITULO III	33
ASPECTOS METODOLÓGICOS	33
TIPO Y NIVEL DE LA INVESTIGACION	33
TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN Y	
PROCESAMIENTO DE DATOS	34
<i>Procesamiento de Datos</i>	35
PROCEDIMIENTOS DE LA INVESTIGACIÓN	35
LIMITACIONES	36
VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	36
CAPITULO IV	37
INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	37
CUADRO ANALÍTICO DEL PROCESO DE PAGO DE PRESTACIONES SOCIALES	38
INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	39
<i>Objetivo No. 1</i>	39
<i>Objetivo No. 2</i>	42
<i>Objetivo No. 3</i>	44
DISCUSIÓN DE RESULTADOS	45
<i>Objetivo No. 1</i>	45
<i>Objetivo No. 2</i>	46
<i>Objetivo No. 3</i>	46
CAPITULO V	48
PROPUESTAS PARA EL TRAMITE DE PRESTACIONES SOCIALES DEL PERSONAL OBRERO DE LA COMANDANCIA GENERAL DE LA ARMADA DE VENEZUELA	48
EXPOSICIÓN DE MOTIVOS QUE SUSTENTAN LA FORMULACIÓN	

DE LAS PROPUESTAS _____	48
<i>Primera Propuesta: Asignación de los Recursos a la Comandancia General de la Armada</i> _____	49
<i>Segunda Propuesta: Asignación de los Recursos al Ministerio de la Defensa</i> _____	51
<i>Tercera Propuesta: Con las Instituciones Bancarias</i> _____	52
CAPITULO VI _____	55
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES _____	55
CONCLUSIONES _____	55
RECOMENDACIONES _____	56
BIBLIOGRAFIA _____	58
ANEXOS _____	59
I.- ESTRUCTURA ORGANIZATIVA.	
II.- SOLICITUD DE COMPROMISO	
III.-PRESTACIONES SOCIALES TRAMITADAS PERIODO 95-98.	
IV.-PLAN UNICO DE CUENTAS.	
V.- PRESUPUESTO ASIGNADO POR OCEPRE.	
VI.-CRONOGRAMA DE EJECUCION DEL PLAN DE TRABAJO DEL DEPARTAMENTO DE INDEMNIZACIONES.	

LISTA DE SIGLAS

- **C.G.A. :** Comandancia General de la Armada.
- **CONAPRI:** Consejo Nacional de Promoción de Inversiones.
- **C.T.V.:** Confederación de Trabajadores de Venezuela.
- **D.P.C.:** Dirección de Personal Civil de la Armada.
- **FEDECAMARAS:** Federación Venezolana de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción.
- **FONDOEFA:** Fondo de Desarrollo Social y Económico de los Empleados de las Fuerzas Armadas.
- **FONDOMAR:** Fomento de Bienestar Social del Personal de la Marina de Guerra.
- **L.O.T. :** Ley Orgánica del Trabajo.
- **M.D.:** Ministerio de la Defensa
- **OCEPRE:** Oficina Central de Presupuesto.

UNIVERSIDAD CATOLICA ANDRÉS BELLO
VICE-RECTORADO ACADÉMICO
DIRECCIÓN GENERAL DE LOS ESTUDIOS DE POSTGRADO
EN GERENCIA DEL SECTOR PUBLICO
MENCION: RECURSOS HUMANOS

**PROPUESTA DE UN NUEVO PROCESO DE PAGO DE
PRESTACIONES SOCIALES PARA LOS OBREROS EGRESADOS DE
LA COMANDANCIA GENERAL DE LA ARMADA DE VENEZUELA
BASADO EN EL ANÁLISIS CRITICO DEL PROCESO ACTUAL.**

Proyecto de Investigación

Autor: Lic. Pablo Antonio Pérez Venegas

RESUMEN

El presente proyecto tiene como finalidad analizar el proceso de pago de prestaciones sociales para el personal obrero, existente en la Comandancia General de la Armada a objeto de proponer nuevas alternativas que conlleven al pago eficiente de éstos pasivos laborales. Para ello, el estudio se circunscribirá bajo una investigación documental y en un nivel netamente descriptivo, por cuanto se revisarán fuentes secundarias y en función a ellas se elaborarán los análisis críticos para poder plantear las nuevas alternativas de solución. De igual forma se consultarán Tesis de Grado de diversos autores referentes al tema, en función de recaudar la información necesaria en torno al mismo, así como también en los diversos organismos relacionados con el tema en estudio, tales como: Confederación de Trabajadores de Venezuela, Central Única de Trabajadores, Fedecámara, otros. De igual forma, la investigación estará basada en datos originales suministrados por la Oficina Central de Presupuesto, tales como: Presupuesto asignado en los últimos cinco años para el pago de prestaciones sociales de los obreros al servicio de la administración pública; así como también a datos estadísticos suministrados por el Fondo Autónomo de Prestaciones Sociales relacionados con el número de casos pagados durante los últimos cinco años. Dicho estudio aportará nuevos procedimientos de pagos para las prestaciones sociales del personal obrero que redundarán en el beneficio social de éstos, y a su vez solventarán a la parte institucional de posibles conflictos legales y propiciarán el beneficio de los trabajadores egresados de la Institución.

INTRODUCCIÓN

En la última década, el país ha vivido una situación social, política y económica que ha tenido grandes efectos negativos especialmente en el sector laboral.

Durante los años 1989-1997 el Gobierno Nacional, la Confederación de Trabajadores de Venezuela y la Cámara de Comercio plantearon una serie de propuestas donde modifican las Prestaciones Sociales, las cuales tuvieron un gran impacto en la calidad de vida de los trabajadores, ya que dentro de las negociaciones se perdió la retroactividad de las prestaciones sociales calculadas con el último salario.

No obstante, las medidas tomadas por el ejecutivo nacional a partir del 19 de junio de 1997, como lo es la puesta en vigencia del nuevo Régimen de Prestaciones Sociales, creó en el sector laboral grandes expectativas por la forma de pago planteada en el Artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo (cinco días por mes), lo que hacía suponer que el proceso de pago sería más flexible.

Por lo expuesto anteriormente, surge la necesidad de efectuar un análisis crítico del proceso actual de cobro de Prestaciones Sociales de los Obreros al servicio de la Comandancia General de la Armada de Venezuela, el cual servirá de base para proponer nuevos procesos que permitan una mayor fluidez en el tiempo efectivo de cobro.

Para llevar a cabo la investigación planteada, se estructura el trabajo en seis capítulos, los cuales conforman en su totalidad los procedimientos desarrollados para proponer nuevos procesos que permitan que el cobro de los pasivos laborales sea expedito.

En base a ello, se trabaja en el Capítulo I con el planteamiento del problema en estudio, los objetivos de la investigación a desarrollar y la justificación e importancia que el trabajo requiere; en el Capítulo II, se esbozan de manera detallada los antecedentes y postulados teóricos relacionados directamente con la investigación, al igual que se toman aspectos claves que posteriormente contribuirán a las nuevas propuestas del proceso de pago de las prestaciones sociales.

En el Capítulo III se describe la metodología, así como la recolección de la información. El Capítulo IV plasma la interpretación y discusión de los resultados abordados en el Capítulo II. Las propuestas para el trámite de prestaciones sociales del personal obrero de la Comandancia General de la Armada se plantean en el Capítulo V de la investigación, en éste se detallan las ventajas tanto para el trabajador como para el patrono.

Por último el Capítulo VI lo conforman las conclusiones y recomendaciones de la investigación.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En Venezuela el derecho del trabajo se caracteriza por tratar de interpretar la realidad social, económica y jurídica que constituye el entorno del complejo mundo de las relaciones entre el patrono y el trabajador. Por ello, el camino para conquistar que los trabajadores logren la consolidación de la antigüedad y cesantía como derechos adquiridos no fue fácil. Hasta 1974, las prestaciones sólo se constituían en derechos a favor del trabajador en los siguientes supuestos: cuando el patrono despedía injustificadamente al trabajador y, cuando el trabajador se retiraba por causa justificada imputable al patrono.

El debate sobre la necesidad de modificar el Régimen de Cálculo de las Prestaciones Sociales se asoma en la década de los años ochenta, pero quedo aplastado por el convulsivo clima político que marcaba entonces al país, tal como lo señala CONAPRI, en la Revista Venezuela Now: "...Una inédita insurrección popular..., dos amenazas de Golpe Militar constituyeron razones, para congelar la discusión sobre este espinoso tema". (Tomado de Internet: <http://www.geocities.com>)

Sin embargo, debido a la situación económica, política y social que ha presentado el país durante la última década (90), han surgido grandes efectos negativos en los haberes de los trabajadores tanto del sector público como del sector privado. El fenómeno inflacionario, unido a la dolarización y a la especulación, han centrado su efecto descapitalizador sobre la masa trabajadora, disminuyendo así su capacidad adquisitiva, por lo que se vieron en la necesidad de negociar el método vigente para el momento.

Empresarios y trabajadores convencidos de que el anterior sistema resultaba insostenible bajo el entorno económico donde se desarrollaba, y que a su vez se convertía en una carga financiera, tanto para las organizaciones públicas como para las privadas, se sentaron a delinear una nueva estructura. El debate fue intenso antes de la promulgación, la cual se lleva a cabo en diciembre de 1990, donde se une la antigüedad con el auxilio de cesantía.

No obstante, en una economía como la venezolana que ha transitado, durante los últimos diez años, por niveles de inflación superiores al 30%, el valor de las prestaciones sociales se ha reducido de una manera alarmante y se han pulverizado en lo últimos tiempos. De allí, que en Enero de 1996 se elabora una Minuta, por la Comisión Tripartita (Gobierno, Fedecamaras, CTV). A través de las conversaciones surgidas en torno al tema, se derivó un histórico pacto, que quedó sellado en junio de 1997, cuando fue promulgada la actual Reforma de la Ley Orgánica del Trabajo.

A raíz de ello las prestaciones sociales son liquidadas anualmente, se reconocen dos meses de antigüedad a partir del primer año, y dos días adicionales por cada año de servicio hasta llegar a un tope de tres meses. Por su parte, el sector laboral, recibió un bono de transferencia (equivalente a treinta días de salario por cada año de servicio) cuyo tope es calculado a razón de diez años para el sector privado y de trece para el sector público.

Esta reforma despierta grandes controversias, ya que la masa trabajadora junto con los patronos se han sentado en la mesa de negociaciones para determinar cuales son los beneficios que se obtendrán y cuales se eliminarán.

Ahora bien, en el caso específico del servicio de prestaciones sociales, la forma de pago actual involucra todo un procedimiento que si bien es cierto ha sido automatizado se han presentado cuellos de botella para la realización del mismo, siendo éste de aproximadamente un año ocho meses, desde el momento que sale la documentación de la Armada de Venezuela al Ministerio de la Defensa hasta la fecha de emisión de los listados de cheques por el Ministerio de Hacienda.

Por lo anteriormente expuesto es importante puntualizar que el problema planteado no se ha visto afectado por el cambio de régimen o forma de cálculo, y es por ello que la organización Armada de Venezuela tiene especial interés en darle solución al mismo, ya que si bien es cierto, que el cálculo de prestaciones sociales se automatizó aplicando una hoja de calculo elaborada por el Ministerio de Hacienda, esto propició un acelerado trámite de expedientes ante el Ministerio de la Defensa y el Fondo Autónomo de Prestaciones Sociales.

Una vez más se evidencia, que el proceso en cuanto al cálculo de prestaciones sociales fue mejorado aceleradamente, pero el proceso de cobro efectivo de los pasivos laborales se ha quedado estancado, utilizando los mismos procedimientos de hace diez años atrás, lo que le ha traído a la

Institución innumerables problemas, tales como: demandas ante Tribunales Laborales, desprestigio de la imagen Institucional, y otros.

Por otra parte es importante destacar que los trabajadores egresados de la organización, se ven afectados directamente por este procedimiento tan burocrático, ya que al momento de percibir sus pasivos laborales, éstos han perdido en el tiempo su valor adquisitivo, precisamente por lo lento del sistema. De allí la necesidad de efectuar un análisis detallado del procedimiento vigente (1997), con el propósito de poder diseñar nuevos mecanismos para hacer más expedito dicho proceso.

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION

OBJETIVO GENERAL

Diseñar nuevos procesos para el cobro de las prestaciones sociales de los obreros al servicio de la Comandancia General de la Armada, que permitan una mayor fluidez en el tiempo efectivo de cobro basado en el análisis del proceso vigente (año 1997).

OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. - Identificar los cuellos de botella que impiden establecer correctivos dentro del proceso de conformación de los expedientes de prestaciones sociales.
2. - Identificar indicadores de gestión en los casos de prestaciones sociales recibidas en la Dirección de Personal Civil, Departamento de Registro y Control de Obreros.
3. - Determinar las necesidades de información confiables en la Dirección de Personal Civil para la oportuna elaboración de expedientes.

JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

En la actualidad la Comandancia General de la Armada no cuenta con un proceso de Prestaciones Sociales para el personal obrero que sea

efectivo (rápido), puesto que aunque cuenta con equipos tecnológicos de punta, dicho proceso no es suficientemente expedito para hacer efectivo el pago de las prestaciones sociales en corto tiempo, debido a procesos burocráticos que aparentemente producen cuellos de botella.

Es por ello que la Armada de Venezuela refleja la necesidad de conocer si el proceso para el trámite y posterior cancelación de las prestaciones sociales para el personal obrero es el más adecuado.

De esta forma, la importancia de esta investigación radica en la propuesta de un procedimiento que permita el trámite y cobro de las prestaciones sociales del personal obrero egresado, de modo que sea mucho más efectiva. Además, de todo lo dicho existen tres razones o argumentos para efectuar la investigación:

- Desde el punto de vista teórico,
- Desde el punto de vista social,
- Desde el punto de vista institucional,

Desde el punto de vista teórico, esta investigación planteará alternativas que permita implantar una metodología mucho mejor, que haga efectivo en menor tiempo el cobro de las prestaciones sociales del personal obrero.

Desde el punto de vista social, permitirá a los obreros de la institución Armada de Venezuela contar con una nueva orientación que los proteja con un reconocimiento remunerado por la permanencia en el trabajo, puesto que el fenómeno de la inflación conlleva a la pérdida del poder adquisitivo de los trabajadores, más concretamente a la caída del salario real, dado que el cobro efectivo de sus prestaciones sociales no es lo suficientemente eficaz, ya que al momento de hacerlo efectivo se ha devaluado.

Desde el punto de vista Institucional, constituye un aporte a la Comandancia General de la Armada, por cuanto permitirá estar actualizada y abrir un espacio significativo que establezca conceptualmente una nueva forma de pago o trámite de prestaciones sociales para el personal de obreros egresados del organismo, y a su vez sirve de instrumento para otras instituciones de la administración pública que requieran actualizarse en esta área de la administración de los Recursos Humanos.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

Los aspectos teóricos presentados en este Trabajo Especial de Grado, están relacionados con las variables contenidas en los objetivos específicos del estudio, concernientes a las razones de prestaciones sociales, a los indicadores de gestión y al sistema propiamente dicho aplicado en la Comandancia General de la Armada.

De este modo, la teoría disertada constituirá la expresión analítica producida sobre la base de la revisión de la literatura relativa a las Prestaciones Sociales en Venezuela.

En consecuencia, se interpretan y analizan autores cuyos postulados teóricos versan sobre la temática en referencia, a objeto de revelar la relación entre éstos y el problema objeto de esta investigación. Se toma en cuenta que Dankhe, citado por Hernández, Fernández y Baptista (1996), expresa que el marco teórico debe reflejar alguno de los siguientes aspectos:

- 1. Que existe una teoría completamente desarrollada, con abundante evidencia empírica y que se aplica a nuestro problema de investigación.**
- 2. Que hay varias teorías que se aplican a nuestro problema de investigación.**
- 3. Que hay piezas y trozos de teorías con apoyo empírico moderado o limitado, que sugieren variables potencialmente importante.....**
- 4. Que solamente existen guías aún no estudiadas e ideas vagamente relacionadas con el problema de investigación.(p.37)**

Visto de esta forma, el marco teórico expone un conjunto de definiciones y principios sobre los que están sustentadas las variables del presente estudio.

ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación requirió la revisión y consulta de otros trabajos investigativos que están vinculados a ellas o que guardan cierta similitud, bien de manera directa o indirecta. Por esta razón se procedió al acopio de las mismas de manera exhaustiva, a partir de lo cual se hallaron tres Tesis de Pregrado, las cuales sirven como referencia para estimar comparaciones en cuanto a actualización e innovación del estudio realizado.

Torres Pineda (1996) realiza un trabajo de investigación fundamentado en revisión documental recurriendo a distintas fuentes especializadas en materia de Administración de Salarios y Derecho Laboral (Estudio de esquemas de compensación bajo escenarios de Reforma del Sistema de Prestaciones Sociales), apoyado en una investigación bibliográfica y proyectando aspectos que necesariamente tienen que cambiar dada la necesidad que el nuevo sistema de prestaciones sociales impone. En base a ésta investigación, el estudio aporta referencias de importancia en relación al área laboral, ya que se detecta la importancia que tiene la información en la materia obrero – patronal y las prestaciones por antigüedad que el trabajador adquiere en cualquier organización.

Otro estudio, el realizado por Pisati M. y Vargas S. (1995) sobre la Posición de los Sectores del Sistema de Relaciones Industriales en relación a la Modificación del Régimen Laboral Actual de Prestaciones Sociales, responde de igual forma a una investigación documental. El estudio presenta análisis críticos y posiciones de distintos sectores, tanto de organismos del Estado como organizaciones privadas, sobre las ventajas y desventajas del nuevo sistema de prestaciones sociales para el patrono como para el trabajador al momento de hacer efectivo el pago de este pasivo laboral.

De igual modo, Fernández (1997) realiza una investigación relacionada con la Reforma al Sistema de Prestaciones Sociales en el Marco de la Agenda Venezuela, basada en una investigación documental, la cual está orientada a efectuar un análisis de las posiciones del sector empresarial y el sector laboral sobre todas las discusiones para llegar a una decisión que beneficie a ambos sectores, tomando en consideración lo que el trabajador perdió al acatar el nuevo régimen, así como la forma en que las organizaciones tanto públicas como privadas tienen para cancelar estos pasivos laborales.

Finalmente, bajo el proceso de investigación bibliográfica se cuenta con dos obras de Sainz Muñoz (1994 y 1997), las cuales detallan la realización de un ciclo de estudios donde se presenta la historia de las prestaciones sociales en Venezuela, su consolidación tanto para el sector público como para el sector privado y la reforma propiamente dicha del Régimen de Prestaciones Sociales.

De igual forma se consultó la posición tomada por Baker & Mekennzie en un Informe Laboral Especial (1998), sobre la aprobación de la Nueva Ley Orgánica del Trabajo, puntualizando el convenio en materia de Prestaciones Sociales causadas bajo el nuevo régimen, monto del beneficio, situación del trabajador que tenga más de seis (6) meses, forma de cálculos y abonos mensuales.

Los tres trabajos de investigación y el Informe Laboral Especial recopilados y esbozados anteriormente, tienen un punto de referencia en común con la presente investigación, por cuanto en todos ellos se evidencia la necesidad imperiosa del Estado venezolano como máximo empleador, de modificar el cálculo de las prestaciones sociales. De allí la relevancia de esta investigación en la creación o implementación de un proceso que tome como soporte las experiencias y que se adapte a los cambios de la Administración Pública, de forma tal que el proceso de pago sea más expedito y proponer nuevas alternativas al Alto Mando Militar.

RESEÑA HISTÓRICA DE LA COMANDANCIA GENERAL DE LA ARMADA DE VENEZUELA

El primer intento de creación de una Escuela Naval Venezolana se ubica en la Expedición Naval Libertadora organizada por el Generalísimo Francisco de Miranda compuesta por el Bergantín "Leander", las goletas "Bee" y "Bacchus", en 1806. Con esta expedición Miranda, enarbolando el pabellón tricolor venezolano, zarpó de Jacmel, en la Costa Sur de Haití, el 28 de marzo de 1806, hacia tierra venezolana en persecución de la libertad para su patria.

En 1958 por Decreto No. 288 del 27 de Junio de la Junta de Gobierno las diferentes Fuerzas obtienen su Independencia Administrativa. La Comandancia de las Fuerzas Navales se denominará en adelante Comandancia General de la Marina y en su estructura orgánica aparecen las

Direcciones del Personal, Material, Ingeniería y Administración, así como la inspectoría de la Armada.

Una nueva reestructuración organizativa de la Armada plantea la reclasificación de algunas Dependencias, en cuanto a nivel categórico, y la creación de otras para un mejor cumplimiento de la misión de la Fuerza, entre ellas se crearon: Estaciones de Guardacostas Principales y Secundarias en: Maracaibo, La Blanquilla, Isla Los Monjes; Apostaderos en los Estados Apure y Anzoatégui; y se elevaron a la categoría de Comando a la Aviación Naval y a Guardacostas. Asimismo se creó el Comando Fluvial.

Actualmente la Armada de Venezuela cuenta con cinco Comandos Operativos, a saber: Comando de la Escuadra, Comando de la Infantería de Marina, Comando de Aviación Naval, Comando de Guardacostas y Comando Fluvial.

Objetivo General:

Coadyuvar en la Defensa Nacional, a fin de garantizar la integridad y libertad de la República y la estabilidad de las instituciones democráticas, asegurando el cumplimiento de la Constitución y las Leyes, cuyo acatamiento estará siempre por encima de cualquier otra obligación.

Está especificado en la Constitución Nacional en lo que respecta a las Fuerzas Armadas, en cuanto a la preservación y custodia de aguas fluviales y territoriales, mares, costas, recursos materiales y de las riquezas existentes en el mar. Así como también, velar por las embarcaciones dentro de la jurisdicción y del acatamiento de las leyes marinas.

Misión:

Asegurar la defensa naval y el cumplimiento de la constitución y las leyes a fin de garantizar conjuntamente con las otras fuerzas la soberanía, la integridad, la libertad y contribuir al desarrollo de la República.

Visión:

Hacer de la Armada una organización ejemplar, convertirla en una de las mejores del continente, capaz de operar eficaz y efectivamente, y proyectar el poder naval en sus espacios de actuación, caribe atlántico y fluvial, a los fines de garantizar la seguridad y defensa de la Nación.

Disponer de un sistema educativo que permita la existencia de recursos humanos con una óptima calidad, altamente capacitado en cuanto a la Guerra Naval, así mismo, combatir y erradicar la piratería en los espacios acuáticos. Por ser una organización de gran valor estratégico, deberá anticiparse a las necesidades de la sociedad venezolana en lo que a salvaguarda de los recursos del mar se refiere para las futuras generaciones.

Estructura Organizativa:

La Comandancia General de la Armada cuenta con:

- .- Jefatura del Estado Mayor General de la Armada.
- .- Inspectoría General de la Armada.
- .- Cuatro Direcciones: Dirección de Información y Relaciones Públicas, Dirección de Presupuesto y Programación Económica, Dirección de Ayudantía General y la Dirección de Finanzas.
- .- Tres Comandos Navales: De Operaciones, De Logística y De Personal.

El Comando Naval de Personal se encuentra dividido en: la Oficina de Identificación, la División de información y Control de Presupuesto, la Jefatura de Educación, Seis Direcciones adscrita y las respectivas Escuelas y Liceos Navales. (Ver anexo No. 1)

LAS PRESTACIONES SOCIALES EN VENEZUELA

Las prestaciones sociales se fundamentan en el Artículo 88 de la Constitución Nacional, el cual establece que "la Ley adoptará medidas tendientes a garantizar la estabilidad en el trabajo y establecerá las prestaciones que recompensen la antigüedad del trabajador en el servicio y lo amparen en caso de cesantías". (Constitución Nacional de Venezuela: 28)

No es sino hasta 1936, cuando se incorpora al cuerpo de una Ley conceptos relacionados con las prestaciones sociales. Así en la Ley del Trabajo de 1936 en su Artículo 27, obligaba al patrono que despidiera injustificadamente por causas ajenas a la voluntad del trabajador a pagar quince días de salario por año de servicio. En caso de que el despido fuera

justificado, al trabajador no le correspondía nada por este concepto (fue denominado antigüedad).

De allí la importancia de exponer el concepto de prestaciones sociales las cuales constituyen una serie de indemnizaciones monetarias, previstas en la legislación venezolana, como derecho adquirido por los trabajadores concebidas en función del tiempo durante las prestaciones de un servicio.

Posteriormente en 1947 hay una Reforma que crea el derecho denominado Auxilio de Cesantía, el cual correspondía al trabajador en los casos de despido injustificado y este consistía en el pago de quince días de salario por año de servicio.

Asimismo, durante el primer periodo de gobierno de Carlos Andrés Pérez, establece mediante Decreto Presidencial No. 124 G.O. No. 1.656 de 1974, que tanto la antigüedad como el auxilio de cesantía son derechos adquiridos por los trabajadores, por lo que debían pagarse a éste no importando las causas por las cuales se da por terminada la relación laboral, tal como lo cita el Dr. Carlos Sainz Muñoz en su libro *Las Prestaciones Sociales y los Fondos de Pensiones* (1994), p: 57.

El doctor Rafael Caldera, pretendía eliminar el pago de las Prestaciones Sociales dobles como consecuencia de reemplazar la Ley contra despidos injustificados, mediante un sistema de pago anual del salario del trabajador y una indemnización por despido causando los mismos efectos de la doble indemnización.

Esta propuesta no fue bien vista y las prestaciones de antigüedad y auxilio de cesantía (art. 37 y 39 de la Ley del Trabajo), se fusionaron en una sola denominada "ANTIGÜEDAD" identificada en el proyecto en el artículo 108, observando las mismas modalidades actuales especialmente su consolidación por un lapso de un año o fracción superior a 6 meses; derecho adquirido que puede retirarse a cuenta para ciertos y determinados casos que son idénticos a los que hoy existen.

Se garantiza el mismo derecho de que las mismas generan intereses anualmente y deben ser recalculadas al último salario que percibía el trabajador al finalizar la relación laboral. La única diferencia radica en fusionar en una sola figura lo que antes era (la antigüedad y el auxilio de cesantía) y disminuir a 6 la fracción de meses.

Hasta llegar hoy por hoy a la nueva Ley Orgánica del Trabajo, que a partir del 19 de junio de 1997 considera una nueva forma de cálculo de prestaciones sociales, eliminando la retroactividad de acuerdo a lo estipulado en el Artículo 108 de la misma:

“En sustitución de la indemnización de antigüedad vigente en el Régimen anterior, un nuevo beneficio denominado: Prestación de Antigüedad. La prestación de Antigüedad se calculará mensualmente y ya no habrá retroactividad. Su monto será equivalente a cinco (5) días de salario por mes y se pagará a partir del cuarto mes de servicio en la empresa. Después del primer año de servicio o fracción superior a seis meses laborado bajo la vigencia de la nueva Ley, el patrono pagará adicionalmente al trabajador dos días de salario por cada año de servicio, hasta totalizar un máximo de treinta días adicionales.” (1998) p:16.”

PROPUESTAS DE LOS DISTINTOS SECTORES EN MATERIA DE PRESTACIONES SOCIALES

Con el proceso de globalización e integración comercial, intensificados en los últimos cinco años, los sectores de la economía han visto con preocupación la necesidad de lograr una mayor flexibilización en la fuerza laboral y la mejora en los servicios de seguridad social, como una de las formas de alcanzar ciertos niveles de competitividad.

En este sentido, en los últimos años, se han efectuado numerosos intentos por modificar el Régimen de Prestaciones Sociales en busca de uno que garantice una mayor protección y que a la vez no frene el crecimiento de las expectativas salariales reales de los trabajadores.

A la luz de lo antes expuesto, encontramos entre las propuestas más importantes:

Cámara de Comercio (1988).

El sector empresarial y en especial la Cámara de Comercio desde que se empezó a discutir el anteproyecto de la Ley Orgánica del Trabajo, tuvo una constante, contraria actitud y ataque permanente al mismo, hasta que en octubre de 1988, el sector empresarial por vez primera planteo una propuesta seria, global que trasciende no solo el pago de las prestaciones sociales por año, sino también que modifica en muchos y distintos aspectos, igualmente modifica y elimina la estabilidad relativa de la Ley contra Despidos Injustificados y prácticamente trae como consecuencia una reformulación de los mas importantes derechos adquiridos que se han consolidado por la clase trabajadora.

Las modificaciones propuestas referidas en el párrafo anterior por la Cámara de Comercio se enumeran de la siguiente manera:

1. Pago de las Prestaciones en forma anual.
2. Elimina el recalcule de las Prestaciones Sociales al último salario.
3. Elimina la doble indemnización por despido injustificado.
4. Elimina el fideicomiso de las Prestaciones.
5. Elimina el salario integral para el pago de las Prestaciones Sociales.
6. Elimina la retroactividad de los aumentos salariales en las Prestaciones Sociales.

De igual modo, la Cámara de Comercio al proponer eliminar los derechos y beneficios de los trabajadores propuso sustituir estos por beneficios compensatorios, tales como:

1. Pago para las Prestaciones Sociales por antigüedad y cesantía sencillas por año.
2. Fondo de pensiones, con el aporte patronal anual del 10% de los salarios devengados por los trabajadores.
3. Bono de antigüedad de un día de salario por año.

Si la propuesta hecha por la Cámara de Comercio era aceptada se establecerían los siguientes requisitos;

1. Pago de la antigüedad y cesantía sencilla más 25% de recargo.
2. Formas de recibirlo el 50% en cinco cuotas anuales.
3. Para los trabajadores no sometidos al fondo de pensiones; se le pagarían sus prestaciones de antigüedad y cesantía sencillas en cinco cuotas anuales.

Es importante señalar, que aun cuando la propuesta era interesante en su aspecto global, ya que reconocía la urgente necesidad de concertar y establecer condiciones que mejorarán la situación crítica de los trabajadores al final de la relación laboral, la misma aunque original era perjudicial, ya que el mayor costo de sacrificio al implementar la misma recaería sobre los trabajadores.

Comisión Presidencial (1995).

En noviembre de 1995, el Presidente Dr. Rafael Caldera decretó la creación de una Comisión encargada de reformar la Seguridad Social y las Prestaciones Sociales. Dicha Comisión la cual era multidisciplinaria evaluó las propuestas que para el momento se consideraron las más adecuadas sobre la modificación del Régimen de Prestaciones Sociales, las cuales al ser actualizadas se detectó que su comportamiento en comparación con el Régimen existente para el momento, estaba por debajo de lo esperado.

En razón de esto, la Comisión decide elaborar y proponer un nuevo proyecto que fuese más favorable al trabajador y que a su vez liberara al patrono o empleador de una serie de cargas o pasivos laborales que actúan de manera distorsionante.

De allí que la propuesta de dicha Comisión contenía:

1. El cambio de régimen fuese voluntario, de tal forma que el trabajador pueda escoger si le favorece el nuevo régimen o no.
2. En caso de despido injustificado, el empleador pagará otro tanto de indemnización al trabajador, es decir, 60,90,120 ó 150 días, según sea la antigüedad del despido.
3. Las prestaciones sociales se entregaran cada año a la cuenta individual del trabajador, la cual va ganando intereses.
4. Los incrementos en los salarios que se propongan a futuro no causarían efecto para nada en esas prestaciones sociales ya causadas y entregadas.

Comisión Tripartita (1996).

Para el año de 1996, la llamada Comisión Tripartita (CTV-FEDECAMARAS-EJECUTIVO NACIONAL), a través de intensas discusiones sobre el tema de las prestaciones sociales, se constituyó un compendio de acuerdos a los cuales llegaron los representantes de esta comisión, el 09 de enero del mismo año:

1. El excedente del 30% del salario que percibía el trabajador a la publicación de los decretos 123 y 124, publicados en Gaceta Oficial No. 35.441 de fecha 15 de abril de 1994, que no fuera tomado en cuenta para él calculo de las prestaciones sociales; el bono de transporte y alimentación de Bs. 6.000,00; el subsidio de Bs. 500,00 por cada jornada diaria de trabajo efectivamente laborada; y cualquier otro bono de igual naturaleza que sea decretado antes de entrar en vigencia la Ley Especial, se consolidarán en lo estipulado como salario normal para aquellos trabajadores que se acojan al sistema alternativo.
2. El sistema contempla la cancelación anual en forma definitiva de las prestaciones abonándolas en cuentas individuales en la contabilidad de la empresa o en el fideicomiso respectivo.

De igual forma, se acordó que las prestaciones variarían de acuerdo a la antigüedad del trabajador en la organización de la siguiente manera:

- Treinta (30) días de salario normal al cumplirse el primer año de servicio ininterrumpido; Sesenta (60) días de salario normal al segundo año y subsiguientes.

Centrales Obreras (1997).

Por otro lado, existe un documento planteando una propuesta como respuesta a lo descrito por el Ejecutivo Nacional y Fedecámaras, Dicha propuesta fue presentada por las cuatro Centrales Obreras en el seno de la Comisión Tripartita el 16 de enero de 1997, referida a salario y prestaciones sociales. Estos consideraban que la propuesta gubernamental y de Fedecámaras adolecía de una serie de fundamentos que debían ser incorporados a los fines de darle al movimiento laboral venezolano una respuesta sólida y efectiva.

El eje central de dicha propuesta estaba basado en la salarización de los bonos, con el objeto de abonar a la cuenta individual de los trabajadores las prestaciones sociales acumuladas al momento de producirse la reforma laboral con los intereses causados y que éstas prestaciones sociales se pagaran en la siguiente forma:

1. Prestaciones triples hasta Bs. 53.000,00 de salario.
2. Prestaciones 2,5 para salarios de Bs. 53.001 a Bs. 100.000,00.
3. Prestaciones Dobles de Bs. 100.001,00 hasta Bs. 300.000,00.
4. Prestaciones de 1,5 de Bs. 300.001,00 hasta Bs. 500.000,00.
5. Prestaciones Sencillas para aquellos trabajadores que devenguen más de Bs. 500.001,00.

La forma de pago que el sector laboral proponía era:

- Cincuenta por ciento 50% al momento de la aprobación de la reforma; saldo restante 50% un cronograma de trabajo aprobado de mutuo acuerdo. Pero no excedería el lapso de tres años para el sector privado y de cinco años para el sector público.

Por otro lado, se sugirió que se realizarán aumentos periódicos y permanentes con la finalidad de mantener el poder adquisitivo de los trabajadores, teniendo como punto de referencia la cesta básica alimentaria, ya que este factor es uno de los indicadores económicos mínimos de subsistencia que mide el poder adquisitivo.

Otro mecanismo propuesto por el sector laboral para aumentar la productividad laboral del trabajador era incrementar los salarios en función de lo producido, por méritos y convenciones colectivas que el patrono revisaría por lo menos una vez al año.

De igual forma, el sector laboral proponía un Régimen de Prestaciones, el cual consistía en: Otorgar prestaciones en forma mensual para ser acreditado a la voluntad del trabajador en un fideicomiso, fondo de pensiones o en la contabilidad de la empresa, y las nuevas prestaciones serían canceladas de la siguiente manera:

- De seis meses a tres años de servicio, dos meses de salario.
- De tres años y un día a seis años de servicio, tres meses de salario.
- De seis años y un día a diez años de servicio, cuatro meses de salario.

- Mas de diez años de servicio, cinco meses de salario.

Adicionalmente el patrono debe aportar con un porcentaje de salario determinado legalmente al cual le denominarían Fondo de Capitalización Individual.

A los efectos de garantizar la estabilidad laboral de los trabajadores se propondría un mecanismo de indemnización por despido injustificado el cual sería:

1. De seis meses a tres años de servicio, cuatro meses de salario.
2. De tres años y un día a seis años de servicio, seis meses de salario.
3. De seis años y un día a diez años de servicio, ocho meses de salario.
4. Mas de diez años de servicio, diez meses de salario.

CUADRO COMPARATIVO ENTRE EL RÉGIMEN DEROGADO Y EL RÉGIMEN ACTUAL DE PRESTACIONES SOCIALES

CAMBIOS	RÉGIMEN DEROGADO	NUEVO RÉGIMEN
Eliminación de la Retroactividad	.- Salario normal para depósitos anuales. .- Ultimo salario normal que incluye utilidades para calcular el monto final que se entrega al trabajador.	.- Salario del mes en que se liquida y deposita incluyendo la cuota parte de lo percibido por utilidades.

CAMBIOS	RÉGIMEN DEROGADO	NUEVO RÉGIMEN
<p>Aumento del número de días a pagar.</p>	<p>.- Diez días si la antigüedad es mayor de 3 meses y menor de 6 meses. .- Treinta días por año si la antigüedad es mayor de un año (*). (*) La fracción igual o mayor de seis meses equivale a un año.</p>	<p>.- Cinco días de salario por mes laborado a partir del 4to mes para trabajadores nuevos o a partir de la vigencia de la ley para trabajadores activos a la vigencia de la ley. .- Si la relación termina antes de un año o después del 6to mes de los años sucesivos se prevé el pago de un complemento de antigüedad para equiparar la fracción mayor de seis meses a un año.</p>
<p>Liquidación</p>	<p>.- Se abona o entrega en fideicomiso anualmente y se liquida y entrega al trabajador al final.</p>	<p>.- Se deposita y se liquida mensualmente en la contabilidad, fideicomiso o fondo de prestaciones y se entrega al final al trabajador. El trabajador debe elegir por escrito.</p>

CAMBIOS	RÉGIMEN DEROGADO	NUEVO RÉGIMEN
Intereses	.- Intereses a la tasa fijada por el Banco Central de Venezuela pagaderos o capitalizados anualmente.	.- Intereses de mercado si se entregan en fideicomiso o fondo de prestaciones sociales. .- Intereses a la tasa activa fijada por el BCV si se depositan en fideicomiso individual, fondo de prestaciones o entidad financiera y el patrono no cumple. .- Intereses a tasa bancaria promedio entre activa y pasiva, abonados o depositados mensualmente y pagados o capitalizados anualmente, si se mantienen en la empresa.
Tiempo de servicio computable.	.- El transcurrido desde el comienzo de la relación.	.- El que transcurra después de la entrada en vigencia de la reforma.

CAMBIOS	RÉGIMEN DEROGADO	NUEVO RÉGIMEN
<p>Préstamos</p>	<p>.- Préstamo o aval obligatorio para vivienda, cancelación de hipotecas, sin limitación expresa.</p> <p>.- En caso de fideicomiso, el capital fideicomitado puede darse en garantía de préstamos relacionados con la vivienda o pensiones escolares.</p>	<p>.- Se permite anticipar la entrega hasta de un 75% para pagar obligaciones relacionadas con la vivienda, liberación de hipotecas, pensiones escolares y servicios médicos.</p> <p>.- Cuando la antigüedad permanece en manos del patrono, se le da la posibilidad de avalar en lugar de anticipar. Tal obligación se limita al saldo que permanezca abonado.</p>

Fuente: Elaboración Propia

PROCEDIMIENTO PARA EL TRAMITE DE PRESTACIONES SOCIALES (OBREROS)

Normas:

- a. Las Prestaciones Sociales del Personal Obrero se regirán por la Ley Orgánica del Trabajo, su Reglamento y el Código Civil.
- b. Las Unidades respectivas serán las encargadas de enviar todos los documentos correspondientes sin que falten algunos de estos al egreso del trabajador.
- c. La Dirección de Personal Civil de las Fuerzas Armadas será el órgano designado, para tramitar las Prestaciones del Personal Obrero.

Procedimiento:

<u>PASO</u>	<u>RESPONSABLE</u>	<u>ACCION</u>
01	Unidad Promotora	1.1.- Envía documentos requeridos de acuerdo al tipo de egreso.
02	Dirección de Personal Civil	2.1.- Recibe documentación y lo remite al Departamento de Obrero.
03	Departamento de Obrero	3.1.- Verifica la solicitud de egreso y los documentos enviados, los tramites para el encargado de nómina.
04	Nómina	4.1.- Excluye al trabajador de nómina, elabora FP-002, remite los documentos al encargado de Prestaciones Sociales.
05	Prestaciones Sociales	5.1.- Anexa las solvencias de FONDOEFA Y FONDOMAR, y si esta insolvente se le descuenta de su Prestaciones Sociales. 5.2.- Revisa los formatos firmados por el Director de Personal Civil. 5.3.- Elabora la remesa con la codificación asignada. 5.4.- Elabora oficio de remisión y lo entrega al Departamento de Obrero.
06	Departamento de Obrero	6.1.- Entrega oficio de remisión para la firma del Director.
07	Director de Personal Civil	7.1.- Recibe y firma el oficio de remisión y entrega al Departamento de Obrero.
08	Departamento de Obrero	8.1.- Entrega el oficio al analista de

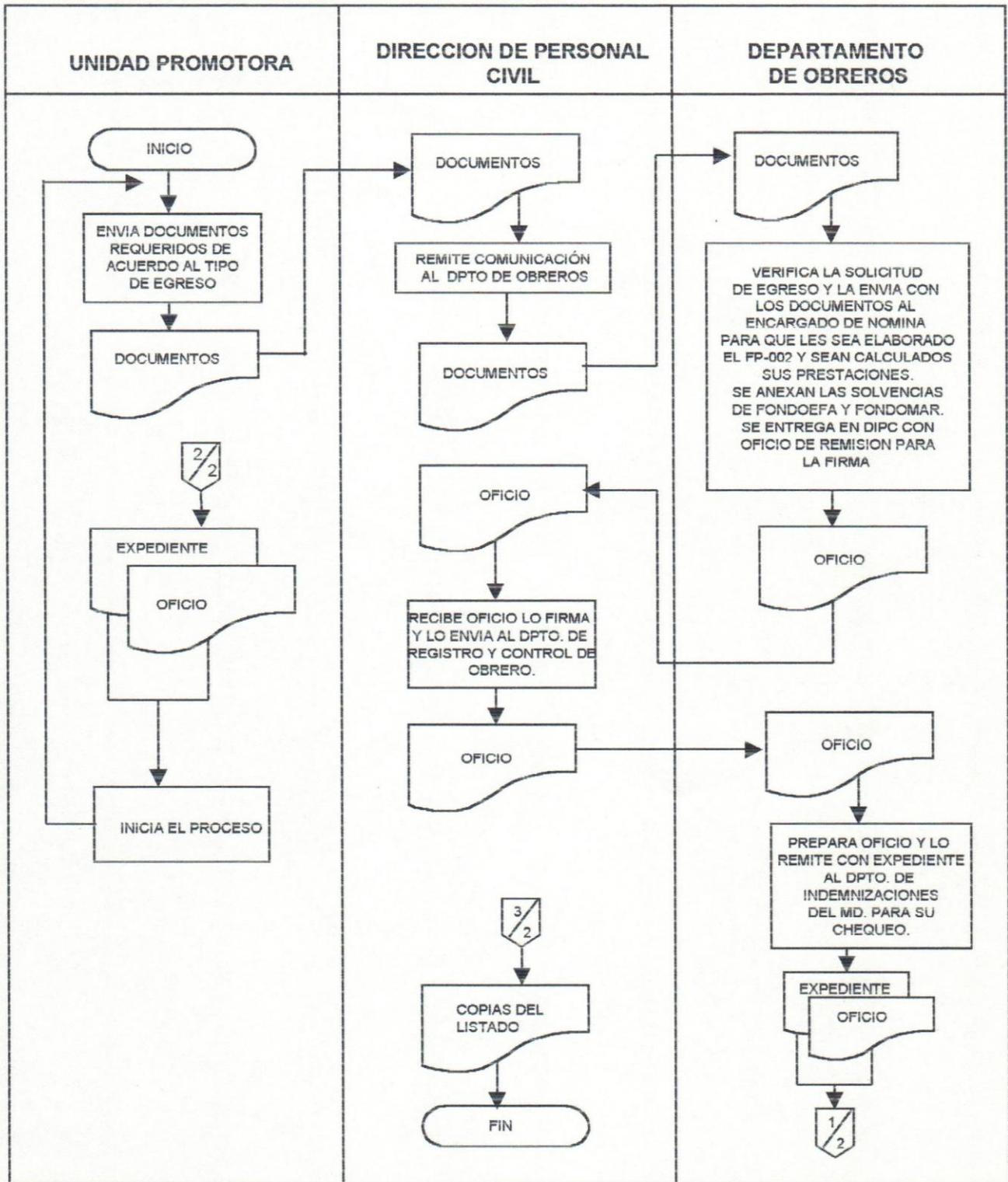
- Prestaciones Sociales.
- 09 Prestaciones Sociales
- 9.1.- Envía a correo el oficio de remisión para la numeración correspondiente. Adjunta sobres contentivos de expedientes de Prestaciones Sociales.
- 9.2.- Prepara en sobres los expedientes y entrega personalmente el oficio al analista asignado en el Departamento de Registro y Control.
- 10 Departamento de Indemnizaciones de las Fuerzas Armadas.
- 10.1.- Revisa los expedientes.
- 10.2.- De no existir corrección alguna remite los expedientes al Ministerio de Hacienda y estos hacen el último chequeo de Prestaciones Sociales.
- 10.3.- Si existen fallas menores el analista receptor entrega hoja de reparo al analista de las C.G.A. a fin de corregir las fallas.
- 10.4.- Si son errores de cálculos o faltan documentos, devuelven los expedientes con oficio a la C.G.A.
- 11 Ministerio de Hacienda
- 11.1.- Elabora los cheques correspondientes, prepara un listado con el nombre, número de cédula y monto a cancelar.
- 11.2.- Envía el listado al Ministerio de la Defensa y cheques.
- 12 Ministerio de la Defensa
- 12.1.- Emite un listado con la información recibida del Ministerio de Hacienda.

12.2.- Pública en un diario capitalino el listado de los ciudadanos que tienen elaborado el cheque, a fin de que se presenten ante el Ministerio a retirarlo.

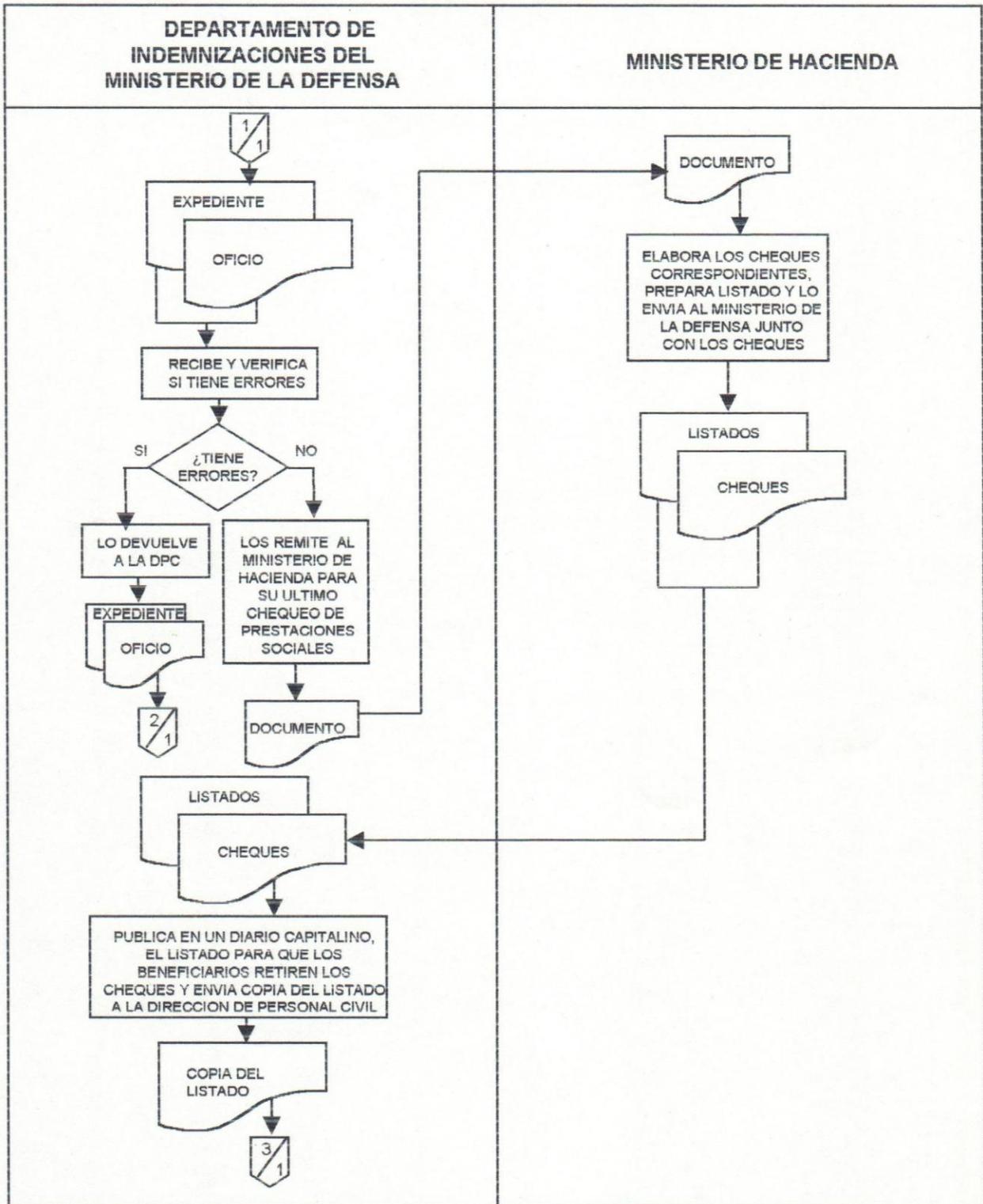
12.3.- Remite fotocopia del listado enviado del Ministerio de Hacienda, a la Dirección de Personal Civil.

Fuente: Manual de Normas y Procedimientos de la Dirección de Personal Civil de la Comandancia General de la Armada (1997).

Flujograma: Trámite de Prestaciones Sociales de Obreros.



Flujograma: Tramite de Prestaciones Sociales de Obreros.



INDICADORES DE GESTIÓN

Los cambios operados en cualquier sistema dinámico, a partir de las nuevas condiciones del entorno, exigen la modificación de sus estructuras para el logro de los fines que motivan su existencia, tal es el caso de las prestaciones sociales, que si bien han sufrido modificaciones en cuanto a la fórmula de cálculo de acuerdo a lo contemplado en la nueva Ley Orgánica del Trabajo en su Artículo 108, esbozado en los párrafos anteriores, los mecanismos de control del sistema, deben adaptarse a las nuevas estructuras surgidas de estos procesos de transformación, con la finalidad de cumplir cabalmente su rol de reguladores del sistema.

A raíz de los procesos de modernización del estado venezolano, incluyendo la descentralización de funciones, la gran mayoría de los entes del sector público están sometidos a severos procesos de reestructuración, orientados a incrementar los niveles de eficiencia del desempeño de la Administración Pública Nacional.

La Contraloría General de la República, por ser el órgano rector del control que ejerce sobre la gestión del sector público venezolano, debiendo definir sus estructuras y funciones, a fin de adaptarlas a las nuevas condiciones de su ámbito de control, para que su desempeño esté en concordancia tanto con el rol que le corresponde por ley, así como con los cambios adelantados en la Administración Pública Nacional, para su modernización.

En referencia a esto, la Contraloría General de la República basandose en la nueva ley publicada el 01 de febrero de 1996, establece de manera explícita la realización de un control de gestión sobre la Administración Pública Nacional, tal como lo señala el Ing. Rodríguez Elorza (1996): "... la Contraloría General busca la reorientación de sus actuaciones hacia mecanismos de control mucho más eficaces,...." (p.65), el cual esta orientado a evaluar los planes y programas desarrollados por los entes de la Administración Pública Nacional, para determinar así, el costo de los servicios públicos, los resultados de la acción administrativa (pago de prestaciones sociales) y la eficacia con que operan las entidades sujetas a vigilancia, fiscalización y control (Armada de Venezuela).

Por todo lo antes expuesto y para poder determinar que es control de gestión y cuales son los indicadores más apropiados a fin de poder tomar las decisiones más oportunas y efectuar el trámite de pago de prestaciones sociales del personal obrero egresado de la Comandancia General de la Armada, se definirá que es el Control de Gestión.

De acuerdo al Ing. Rodríguez Elorza (1996) en su Trabajo Investigativo, el Control de Gestión "... comprende todas las actividades que implican el establecimiento de metas u objetivos formuladas a partir de una estrategia corporativa que garantice su desarrollo y cumplimiento, además del desarrollo de una estrategia operativa que garantice la supervivencia de la misma, según el sistema social correspondiente". (p.65)

En consecuencia, el control de gestión consiste "en el examen y evaluación que se realiza a una entidad, para establecer el grado de economía, eficacia y eficiencia en la planificación, control y uso de sus recursos y comprobar la observancia de las disposiciones pertinentes, con el propósito de verificar la utilización más racional de los recursos y mejorar las actividades o materias examinadas" (p.66)

Finalidad del Control de Gestión de la Administración Pública:

El deterioro en la calidad de los servicios públicos, a los cuales no escapa el trámite de pago de prestaciones sociales de los egresados de la Armada de Venezuela, son razones urgentes para la búsqueda de alternativas que permitan orientar el mejor desempeño de la Administración Pública Nacional.

Esta mejora en el desempeño de los entes públicos, se asocia también a un refinamiento de los mecanismos de control interno y externo, lo que exige la instrumentación de apropiados sistemas de información y de control de gestión, destinados al seguimiento, control y evaluación de la actuación corporativa, a fin de conocer y corregir oportunamente las fallas y desviaciones derivadas del desarrollo de los procesos, permitiendo así el cabal desempeño de sus funciones y la materialización eficiente de las metas.

Este proceso de control en las organizaciones modernas, demanda abordar a fondo los aspectos centrales de la Gestión Gerencial, en atención a las relaciones "resultados obtenidos versus recursos invertidos" y "resultados obtenidos versus resultados esperados", considerando no sólo la

magnitud de los recursos invertidos y la cuantificación material de los resultados, sino haciendo énfasis en los impactos de la gestión, en términos de la calidad del servicio prestado y los niveles de satisfacción sobre la población atendida.

Niveles de Aplicación del Control de Gestión

El control de gestión puede aplicarse desde dos perspectivas distintas, más no excluyente sino complementarias.

En primer término, corresponde la aplicación del control de gestión a los propios entes públicos, efectuado de manera permanente en el curso de sus procesos rutinarios, conforme a los planes y programas previstos y en atención a los recursos materiales y humanos con los que cuenta la organización.

Este tipo de control de gestión se conoce como "Control de Procesos" o "Control de Gestión Administrativa" y debe ser formulado, instrumentado, aplicado y evaluado por la organización. El mismo se aplica directamente a los procesos desarrollados por el ente público, a fin de conocer sobre la marcha las desviaciones respecto a los planes, para así aplicar los correctivos requeridos, así como hacer un uso óptimo de sus recursos.

El otro nivel de implementación del control de gestión corresponde al aplicado por los órganos de control interno o externo, conocido como "Auditoría de Gestión" o "Auditoría Operacional". El mismo se orienta a conocer las desviaciones respecto a los planes y metas mediante auditorías practicadas generalmente a posteriori o eventualmente en algún momento del proceso para recomendar los correctivos requeridos, así como verificar el uso óptimo de sus recursos.

En tal sentido, el buen funcionamiento de un sistema de control de gestión dependerá del cumplimiento de las siguientes condiciones:

1. **Orientación de los Puntos Claves:** Se requiere la definición de las áreas prioritarias para el funcionamiento de la organización, a fin de evaluar los aspectos de mayor relevancia y no contar de tiempo y recursos en el control de aspectos poco relevantes.
2. **Atención al Factor Humano:** La orientación del sistema es detectar las fallas para aplicar correctivos, por tanto no se deben

identificar como mecanismo de coerción interna, sino como herramientas de apoyo al mejor desempeño del recurso humano de la organización.

3. **Rápida Retroalimentación:** El sistema ha de posibilitar que la información de control y el análisis y valorización de las actividades y sus resultados llegue al lugar adecuado con la máxima rapidez para poder emprender, cuando se requieran, las acciones de corrección de las posibles desviaciones.
4. **Utilidad y Flexibilidad:** El sistema adoptado debe estar al servicio de las necesidades de sus usuarios y su sencillez debe ser tal que facilite su uso y fácil adaptación a los cambios.

Indicadores de Gestión:

Un indicador es una magnitud asociado a una actividad, proceso o sistema que permite, mediante la comparación con estándares, evaluar periódicamente el comportamiento de las unidades de programación.

En uniformidad a su concepto, los indicadores cumplen dos funciones:

1. **Función Descriptiva:** Aportar información sobre una situación determinada o el estado de un sistema o proceso y su evolución en el tiempo.
2. **Función Valorativa:** Permite apreciar los efectos provocados por su actuación.

Los indicadores se establecen con la finalidad de cuantificar la eficiencia, eficacia y efectividad con la cual opera el proceso. A su vez, los mismos pueden ser formulados a partir de parámetros físicos, cronológicos y económicos. En tal sentido, los indicadores a proponer en esta investigación se diseñan en el sistema de control de gestión, definiendo claramente el significado de cada uno de los indicadores a aplicar, así como los aspectos ha cuantificarse mediante su aplicación.

Validez de los Indicadores:

Para identificar la validez de los indicadores propuestos, será necesario aplicar una serie de cualidades, tales como:

- Pertinencia: El indicador expresa un concepto, mantiene su significado a lo largo del tiempo.
- Objetividad: Su cálculo no es ambiguo.
- Univoco: Las modificaciones expresadas por el indicador no permite interpretaciones equivocadas.
- Fidelidad: Las cualidades del indicador se mantiene en el tiempo y el espacio.
- Precisión: El margen de error del indicador es suficientemente aceptable.
- Accesibilidad: Su obtención tiene un costo aceptable y es fácil de calcular e interpretar.

Indicadores:

$\frac{\text{E. P. S. T.A}}{\text{E. P. S. R. A}}$
--

Donde:

EPSTA : Total de Expedientes de Prestaciones Sociales tramitados al año.

E.P.S.R.A.: Total de Expedientes de Prestaciones Sociales recibidos al año.

$$\frac{\text{C.D. A. P.S.}}{\text{E. P. S. R.T. A.}}$$

Donde:

C.D.A.P.S.: Total de casos devueltos al año de Prestaciones Sociales.

E.P.S.R.T.A.: Total de expedientes de Prestaciones Sociales recibidos y tramitados al año.

$$\frac{\text{T. T. P.S. R.A.}}{\text{T.P.C.O.C.MD}}$$

Donde:

T.T.P.S.R.A.: Total de meses requeridos para tramitar las Prestaciones Sociales recibidas al año.

T.P.C.O.C.MD: Total de meses previstos para cumplir con él tramite de prestaciones sociales de acuerdo al cronograma emitido por el Ministerio de la Defensa.

$$\frac{\text{T.I.E.T.E.P.S.}}{\text{T.P.E.T.P.S.MD}}$$

Donde:

T.I.E.T.E.P.S.: Total de meses invertidos para la elaboración y tramitación de los expedientes de prestaciones sociales.

T.P.E.T.P.S.MD: Total de meses previstos para la elaboración y tramitación de las prestaciones sociales al Ministerio de la Defensa.

CAPITULO III

ASPECTOS METODOLÓGICOS

En el presente capítulo se expondrán los diversos aspectos metodológicos de la investigación tales como su tipo y su nivel, las técnicas e instrumento de recolección y procesamiento de datos, los procedimientos de la investigación, las limitaciones de la misma y, finalmente su viabilidad. Para el diseño de estos aspectos, sirvieron de norte los diversos objetivos de la investigación, principalmente el análisis del proceso vigente (año 1997) para el cobro de las prestaciones sociales de los obreros al servicio de la Comandancia General de la Armada.

TIPO Y NIVEL DE LA INVESTIGACION

En función al tipo de datos recogidos para llevar a cabo la presente investigación, fue factible categorizarlo como un estudio de tipo documental, bajo la modalidad de Proyecto Factible, ya que se consultaron distintas fuentes de documentación especializada en materia de administración de sueldos y salarios, derecho laboral, textos relacionados con el tema a investigar (prestaciones sociales); asimismo se investigaron temas relacionados con el contexto que envuelve dicho estudio, tal es el caso de la Reforma de las Prestaciones Sociales, la Inflación, entre otros aspectos.

Es necesario resaltar que este tipo de investigación permitió obtener conocimientos a partir del análisis de datos que fueron recolectados o analizados en otras investigaciones. El mismo constituyó un procedimiento científico y sistemático de indagación, recolección, organización, interpretación y presentación de datos e información alrededor de un determinado tema, que en este caso lo constituye Las Prestaciones Sociales del Personal Obrero.

Para la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (1990) en su texto Manual de Trabajos de Grado de Maestría y Tesis Doctorales la investigación documental lo constituye " el estudio de problemas con el propósito de ampliar y profundizar el conocimiento de su naturaleza, con apoyo, principalmente, en fuentes bibliográficas y documentales." (p. 6).

De igual modo, en el mismo texto se señala que, un proyecto factible:

“...consiste en la elaboración de una propuesta de un modelo operativo viable, o una solución posible a un problema de tipo práctico, para satisfacer necesidades de una institución o grupo social. La propuesta debe tener apoyo, bien sea en una investigación de campo, o en una investigación de tipo documental; y puede referirse a la formulación de políticas, programas, tecnologías, métodos o procesos.” (p.7)

Con relación al nivel de la investigación, la misma se circunscribe en un nivel descriptivo, ya que en el mismo se analizaron expedientes de trabajadores que tienen cierto tiempo egresados de la institución Armada, a objeto de determinar cómo era el proceso de pago de las prestaciones sociales, a través de documentos que evidencian el momento de cobro, la partida presupuestaria por la cual solicitaron el correspondiente pago y el organismo emisor del cheque. (Ver anexo No. 2)

De acuerdo con Carlos Méndez (1988) los estudios descriptivos son aquellos donde “... se identifican características del universo de investigación, señalan formas de conducta y actitudes del universo investigado, establece comportamientos concretos, descubre y comprueba la asociación entre variables de asociación” (p. 89)

Una vez analizados los expedientes se pudo efectuar un análisis crítico del procedimiento descrito con anterioridad y el procedimiento actual, estudiando el Manual de Normas y procedimientos vigentes utilizado por la organización, dando lugar así, a la propuesta de una modificación dentro del proceso como tal.

TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN Y PROCESAMIENTO DE DATOS

Dada la naturaleza de la investigación, se utilizarán varias técnicas, entre las cuales se tiene:

1.- La técnica de investigación documental para el desarrollo del basamento teórico del estudio: dicha técnica incluye aspectos referentes a la anotación, clasificación y búsqueda de información en textos, guías, leyes, etc.

2.- La técnica analítica, para el estudio de los listados emanados del Fondo Autónomo de Prestaciones Sociales.

El procedimiento empleado para la aplicación de las técnicas antes descritas, fue el siguiente: Revisión de las Fuentes Bibliográficas; Clasificación de la Información; Organización e Interpretación de la Información; Proposición del nuevo proceso para el trámite y cobro de las prestaciones sociales del personal obrero de la Armada de Venezuela.

Procesamiento de Datos

La interpretación y análisis de los resultados obtenidos se realizaron a través de las distintas fuentes bibliográficas descritas en el capítulo dos y el proceso de prestaciones sociales vigente en la Comandancia General de la Armada, lo cual permitió fundamentar los nuevos procesos para el cobro de las prestaciones sociales de los obreros en dicha institución propuestos en esta investigación, sobre la base de que los mismos permitan una mayor fluidez en el tiempo efectivo de cobro.

Los procesos propuestos se han estructurado considerando los siguientes aspectos: Propuesta de alternativas que permitan que el proceso de prestaciones sociales sea más fluido, situación actual del proceso, objetivo general, identificación de indicadores de gestión seguimiento y viabilidad.

Finalmente se estructuraron las conclusiones y recomendaciones del estudio.

PROCEDIMIENTOS DE LA INVESTIGACIÓN

El procedimiento de la investigación se desarrollo en tres fases: Diagnóstico, Diseño del Plan y Evaluación.

En la Fase de Diagnóstico se procedió a realizar una revisión exhaustiva de toda la información posible de captura para tener una visión más completa sobre el fenómeno percibido en la Comandancia General de la Armada, asociado a su procedimiento de pago de las prestaciones al personal obrero, tomando en cuenta que existe una base teórica en relación al tema.

En la Fase de Diseño del Plan se estableció el cómo, cuándo y dónde se realizaría el estudio, dándole respuesta a los aspectos a través del planteamiento de un proyecto factible apoyado en un estudio documental. Esto, con la intención de analizar los diferentes aspectos de posible inconsistencia y de aplicarle una solución viable a la misma: propuesta de nuevos procesos.

La última Fase, referida a la Evaluación, constituye la revisión por parte del tutor del informe elaborado y los ajustes realizados por parte del jurado del Trabajo Especial de Grado, que presenta la culminación de la investigación.

LIMITACIONES

La propuesta de varias alternativas que permitan que el Proceso de Pago de Prestaciones Sociales sea mucho más fluido o expedito dentro de la Institución Armada y de toda la Administración Pública por tratarse de algo novedoso, en el sentido de que hasta la presente no se ha planteado una nueva forma de pago para que el proceso tenga dicha característica, y a pesar de que se han escrito innumerables textos que hablan sobre el tema en estudio, se presenta como limitante metodológica la inexistencia de suficiente apoyo teórico y empírico, lo cual obliga al investigador a realizar lecturas exhaustivas sobre el tema, y en base a éstas y a el procedimiento vigente, realizar propuestas viables y coherentes.

Otro aspecto limitante dentro de la investigación lo constituyeron los imperantes cambios políticos que subsisten en el país y a los cuales la Administración Pública se encuentra estrechamente ligada, lo que ocasionó grandes retardos en la obtención de la información requerida.

VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

El marco de factibilidad del estudio realizado estuvo circunscrito a la consideración de dos aspectos fundamentales para el desarrollo del proceso investigativo: la disponibilidad de recursos materiales y financieros necesarios para la investigación, los elementos relativos al tiempo que tomó llevarla a cabo y el espacio geográfico donde se realizó. Estos dos aspectos afectaron el acceso a la información, recopilada directamente de las fuentes bibliográficas relacionadas con el estudio.

CAPITULO IV

INTERPRETACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

En este capítulo se hace referencia a la información recolectada directamente de la organización Armada de Venezuela a través de los Manuales de Procedimiento para el Trámite de Prestaciones Sociales del personal Obrero y de la documentación reglamentaria que debe ser anexa a cada uno de los expedientes respectivos.

Para ello se elaboran cuadros analíticos de los aspectos más resaltantes dentro de cada uno de los procesos que se realizan un vez que las Unidades solicitan el egreso del personal, de manera de poder interpretar los resultados en función del alcance de los objetivos específicos, aplicando un análisis inferencial y deductivo que refleja los aspectos coincidentes del proceso, además de explicar cómo la realidad tiene puntos de referencia común y contradicciones con los planteamientos teóricos abordados en el Capítulo II.

Cuando se establece la relación entre los objetivos, hallazgos y planteamientos teóricos se está en presencia de la discusión de los resultados con base en un análisis lógico que permita determinar las necesidades existentes de crear Propuestas para el Trámite de Pago de las Prestaciones Sociales del Personal Obrero de la Comandancia General de la Armada de Venezuela.

Al analizar el trámite vigente de Prestaciones Sociales, es evidente el largo proceso para hacer efectivo el pago de éstos pasivos laborales, proceso éste burocrático al centralizar los recursos presupuestarios en el Ministerio de Hacienda, y al participar dentro del mismo el Ministerio de la Defensa como organismo al cual está adscrito la Comandancia General de la Armada de Venezuela.

De acuerdo a estadísticas suministradas por el Departamento de Obreros, el tiempo promedio para hacer efectivo el cobro de las Prestaciones Sociales es de año y seis meses, tal como se puede apreciar en el siguiente cuadro:

**PRESTACIONES SOCIALES
CASOS TRAMITADOS ENTRE LOS AÑOS 1995-1998**

Casos tramitados	813
No. Casos aprobados y cobrados en 1 Año	200
No. Casos aprobados y cobrados en 1Año y 6 Meses	613

Fuente: Elaboración Propia (Ver Anexo No. 3)

Al observar el proceso vigente nos encontramos con el siguiente cuadro analítico:

**CUADRO ANALÍTICO DEL PROCESO DE PAGO DE
PRESTACIONES SOCIALES**

UNIDAD PROMOTORA	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Encargados: Militares no especialistas en el área de Recursos Humanos. ❖ Situación de Egresos: Soportes no respectivos, lo que ocasiona retardo en el proceso.
DIRECCION DE PERSONAL CIVIL. DEPARTAMENTO DE OBREROS.	<ul style="list-style-type: none"> ❖ No hay base de datos con record del personal obrero. (Salarios desde el año 74.). ❖ No hay histórico de solicitudes de préstamos.

PRESTACIONES SOCIALES	❖ Envía remesa al Departamento de Indemnizaciones de las Fuerzas Armadas.
MINISTERIO DE LA DEFENSA. DEPARTAMENTO DE INDEMNIZACIÓN DE LAS FUERZAS ARMADAS.	❖ Revisa nuevamente la remesa de las prestaciones sociales del personal egresado.
MINISTERIO DE HACIENDA. FONDO AUTONOMO DE PRESTACIONES SOCIALES.	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Analistas: revisan la remesa de prestaciones sociales, si existiese algún error en alguno de los expedientes que la conforman, se regresa al Ministerio de la Defensa toda la remesa, y se comienza nuevamente el proceso. ❖ Si todos los expedientes están correctos el Ministerio de Hacienda elabora los cheques respectivos.
MINISTERIO DE LA DEFENSA	❖ Elabora listado con información emanada del Ministerio de Hacienda y realiza las publicaciones correspondientes.

Fuente: Elaboración Propia.

INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Objetivo No. 1:

Identificar los cuellos de botella que impiden establecer correctivos dentro del proceso de conformación de los expedientes de prestaciones sociales.

En lo sucesivo se presenta el análisis de los datos correspondientes al objetivo específico No. 1 de la presente investigación:

Si se observa cada uno de los pasos señalados en el Capítulo II del Proceso Actual de Pago de Prestaciones Sociales y lo comparamos con el cuadro analítico inferencial señalado en párrafos anteriores, se estarían identificando los cuellos de botellas existentes dentro del proceso de conformación de los expedientes de prestaciones sociales, para lo cual se tiene:

Los encargados de personal de las diferentes Unidades de la Organización Armada, muy especialmente, los del interior del país, generalmente son militares no especialistas en el área de Recursos Humanos, lo que ocasiona pérdida de tiempo cuando se presenta una situación de egreso del trabajador (obrero), ya que al momento de enviar los soportes respectivos para el trámite de las prestaciones (carta de renuncia, aceptación de la renuncia, notificación de despido o fallecimiento), generalmente estos recaudos llegan con errores al Departamento de Personal Civil (Obreros) que por supuesto hay que corregir y devolverlos a la Unidad respectiva.

Otro de los elementos que se pueden considerar cuellos de botellas es la inexistencia de un Sistema de Personal que posea una base de datos que permita recaudar los salarios acumulados de todo el personal obrero desde el año 1974, fecha en la cual nace el derecho a las prestaciones sociales y el fideicomiso o intereses sobre prestaciones; por lo que el analista de personal tiene que utilizar los listados del seguro social donde están reflejados los acumulados de los salarios percibidos desde 1974 hasta la fecha. De esta manera el trabajo se realiza muy lentamente para el cúmulo de solicitudes emanadas de las diferentes Unidades de la Organización.

De igual manera, es importante señalar que aunado a la inexistencia del Sistema de Personal, también se recoge la falta de información actualizada si un obrero al momento de egresar de la Organización se encuentra solvente con FONDOEFA (Fondo de Desarrollo Social y Económico de los Empleados de las Fuerzas Armadas) y FONDOMAR (Fomento de Bienestar Social del Personal de la Marina de Guerra), ya que el analista de personal al momento de recibir los recaudos de egreso tiene que solicitar a los organismos antes señalados las respectivas solvencias, a través de una comunicación para que sea enviado a la Dirección de Personal Civil el respectivo soporte. Claro está, esto repercute en el tiempo del cálculo de dichas prestaciones.

Una vez, que se logran completar cada uno de los expedientes solicitantes de prestaciones sociales con sus recaudos correspondientes, el analista responsable dentro del Departamento envía éstos al Ministerio de la Defensa. El analista enlace recibe los expedientes y los analiza nuevamente, en caso de encontrar algún detalle que no se ajuste a sus requerimientos en alguno de los expedientes, éste es devuelto al Departamento de Personal Civil con su respectivo Oficio, caso éste que ocasiona retardo de aproximadamente quince días en el proceso, lo cual pudiese estar corregido con emitir solamente una hoja de reparo por parte del analista del Ministerio de la Defensa al analista encargado del Departamento de Personal Civil de Obreros de la C.G.A. indicando las correcciones que hay que efectuar en el mismo.

Cuando el analista del Ministerio de la Defensa concluye su revisión analítica comprobando que todos los expedientes se encuentran correctamente en sus cálculos y soportes, los mismos son enviados al Ministerio de Hacienda, específicamente al Fondo Autónomo de Prestaciones Sociales, con su respectivo Oficio. En dicho Fondo, los expedientes son distribuidos a un grupo de analistas que se encargan de constatar que el monto especificado en cada uno de los casos de prestaciones sociales sea el correcto.

Dentro de este proceso es importante señalar, que si dentro de la remesa recibida por el Ministerio de Hacienda existiese algún expediente con algún tipo de error, es devuelta toda la remesa al Ministerio de la Defensa, procedimiento éste a mi criterio retardatario, ya que se castiga en forma injusta a aquellos expedientes que no tienen ningún detalle por corregir, razón por la cual considero éste un factor elemental en la identificación de los cuellos de botellas dentro del proceso de pago de prestaciones sociales y al cual se debe atacar.

Una vez descrita la situación la cual refleja el proceso de trámite de prestaciones sociales para el personal obrero egresado de la organización, se evidencia un sistema burocrático lo cual frena los expedientes que no presentan alteraciones en sus cálculos, para ello es imprescindible concientizar a todos los actores que intervienen en dicho proceso (Ministerio de la Defensa, Ministerio de Hacienda y Comandancia General de la Armada), a objeto de proponer situaciones más acordes con todo el proceso de reestructuración de la Administración Pública Nacional, que si bien es cierto han redistribuido y descentralizado funciones, no lo han hecho así con las Finanzas Públicas.

Objetivo No. 2:

Identificar indicadores de gestión en los casos de prestaciones sociales recibidos en la Dirección de Personal Civil, Departamento de Registro y Control de Obreros.

Tal como se señala en el Marco Teórico de la investigación, existen Indicadores de Gestión dentro de los procesos administrativos que facilitan y contribuyen en la toma de decisiones, y por tal, el Proceso de trámite de prestaciones sociales del personal obrero egresado de la Institución no escapa de ello, a objeto de tomar decisiones oportunas y adecuadas que nos permitan lograr que dicho proceso se realice dentro de los cronogramas estipulados por el Ministerio de la Defensa.

En tal sentido analizaremos los siguientes indicadores como los más importantes para nuestra investigación:

E.P.S.T.A.

E.P.S.R.A.

Con este indicador, tal como se señaló en el Capítulo II, nos ayudará a determinar si realmente fueron tramitados todos los expedientes de prestaciones sociales recibidos durante el año, por lo que se puede diagnosticar a través de una matriz la cual indique la Unidad que tramita o solicita el pago de las prestaciones sociales; si fue dentro del tiempo establecido por la Institución y si el expediente esta conformado correctamente de acuerdo a las exigencias.

De igual forma, se puede determinar si el analista encargado de las prestaciones sociales está en la capacidad de tramitar todos los expedientes de prestaciones sociales recibidos, tomando en consideración, cuantos expedientes puede elaborar diariamente contando con todos los recursos, tanto materiales, económicos como tecnológicos; o por lo contrario, él mismo requiere de la asignación de un analista de personal adicional para cumplir con el objetivo final del Departamento de Registro y Control de Obreros, el cual es prestar un servicio adecuado al personal de la Organización.

El siguiente indicador sería:

<p style="text-align: center;">C.D.A.P.S.</p> <hr/> <p style="text-align: center;">E.P.S.R.T.A.</p>

Con este segundo indicador, se busca determinar los errores que se puedan estar cometiendo, una de las razones por la cual los expedientes son devueltos.

Dicho indicador permitirá elaborar un formato que contribuya para el logro de una estadística que indique los motivos por los cuales se están devolviendo los expedientes, con el propósito de tomar acciones correctivas en función de mejorar el proceso desde sus inicios.

De esta manera, los datos obtenidos a través del indicador servirán de guía a la Organización en función de determinar si el recurso humano de la misma requiere capacitación, si existe una deficiencia dentro del proceso al no tener una adecuada base de datos.

Otro de los indicadores:

<p style="text-align: center;">T.T.P.S.R.A.</p> <hr/> <p style="text-align: center;">T.P.C.O.C.MD</p>

Este, es de gran relevancia, ya que nos indica si el tiempo establecido por el Ministerio de la Defensa es suficiente para efectuar los trámites ante el Ministerio de Hacienda, de manera que los trabajadores hagan efectivo el cobro de sus pasivos laborales.

Si tomamos este indicador y lo comparamos con el cronograma diseñado por el Ministerio de la Defensa, se evidencia que existe incongruencia por cuanto limita el proceso a sólo nueve meses (Enero – Septiembre), frenando el trámite de todos aquellos expedientes no procesados en los meses (Octubre – Diciembre), produciendo así, congestión de documentos, al tener que paralizar estos expedientes para el próximo ejercicio fiscal.

El último indicador a considerar sería:

<p style="text-align: center;">T.I.E.T.E.P.S.</p> <hr/> <p style="text-align: center;">T.P.E.T.P.S.MD</p>

Señalando que es el último indicador de gestión no deja de ser significativo dentro del proceso de trámite de prestaciones sociales, éste permite determinar si el tiempo invertido para la elaboración y tramitación de los expedientes por el Departamento de Registro y Control de Obreros (Analista Responsable), es suficiente, tomando en consideración el tiempo otorgado por el Ministerio de la Defensa.

A través de la aplicación de este indicador se llegaría a determinar de igual forma, los diversos factores inmersos en el proceso, si faltó o no tiempo para el trámite de los expedientes, tales como:

- ❖ Base de Datos disponible.
- ❖ Solvencia de préstamos a FONDOEFA y FONDOMAR.
- ❖ Documentos necesarios para el trámite (Acta de defunción, Declaración de Herederos, Cédula de Identidad, Autorización de Juzgado de Menores, etc.).

Objetivo No. 3:

Determinar las necesidades de información confiables en la Dirección de Personal Civil para la oportuna elaboración de expedientes.

En los actuales momentos la Dirección de Personal Civil, tal como se señala en el cuadro analítico al comienzo de éste capítulo, no cuenta con una base de datos computarizada confiable que permita al analista responsable del proceso de prestaciones sociales obtener los cálculos y conformar el expediente en un tiempo real aceptable.

De igual manera la inexistencia de dicho sistema obstaculiza el proceso de tramite de prestaciones sociales, ya que todos los cálculos del mismo se deben realizar manualmente, ocupando para ello más tiempo y más personal del requerido. Al igual que se incrementa tanto las probabilidades de error y los costos de financiamiento para la organización.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Objetivo No. 1

Dentro de los datos obtenidos en el cuadro analítico en función de alcanzar el Objetivo No. 1, el cual está centrado en la identificación de los cuellos de botellas que impiden establecer correctivos dentro del proceso de conformación de los expedientes de prestaciones sociales, se encontraron los siguientes hallazgos:

1. La falta de especialistas en el área de Recursos Humanos en las diferentes Unidades que conforman la Organización Armada.
2. El desconocimiento por parte de los encargados de las Unidades de los documentos de respaldos necesarios que se deben anexar a las solicitudes de cálculo de prestaciones sociales.
3. El proceso burocrático existente en el proceso de tramite de prestaciones sociales para el personal obrero egresado de la organización.
4. La pérdida de tiempo por revisiones repetitivas por parte de los actores involucrados en el proceso.

En base a los hallazgos se establece que el proceso en estudio se lleva a cabo dentro de la organización armada tal como lo establecen sus Manuales de Procedimientos, y se conlleva allí la idea de que existen normas establecidas que son rigurosamente exigidas por los actores intervinientes en dicho proceso; pero que a su vez, necesitan ser revisadas y actualizadas en su proceso, de manera de lograr minimizar el mismo, en función de garantizar una mayor rentabilidad de tiempo y costos, tanto para la organización como para los trabajadores, que a la final son los más afectados dentro de éste proceso.

Métodos, Programadores y Analistas de Personal que en conjunto, conformen una base de datos que permita efectuar los tramites de prestaciones sociales en forma más eficiente y rápida.

De allí que se establecen diversos pasos que se deberían seguir en función de lograr los objetivos establecidos de la Dirección de Personal Civil:

1. Regularizar una data de todos los salarios del personal obrero desde el año 1975 hasta la presente 1999, necesitando para ellos transcriptores de datos de manera de introducir la información sin perjudicar las demás áreas de la Dirección.
2. Crear un programa que permita realizar el cálculo de las prestaciones sociales y su respectivo Fideicomiso (Intereses) una vez sea incluido el número de Cédula de Identidad del trabajador y su fecha de ingreso y egreso.
3. Lograr la conexión en red con FONDOEFA y FONDOMAR con el propósito de solicitar las solvencias o insolvencias de los trabajadores, de esta manera se estaría logrando una información más confiable y a un menor tiempo.

CAPITULO V

PROPUESTAS PARA EL TRAMITE DE PRESTACIONES SOCIALES DEL PERSONAL OBRERO DE LA COMANDANCIA GENERAL DE LA ARMADA DE VENEZUELA

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS QUE SUSTENTAN LA FORMULACIÓN DE LAS PROPUESTAS

Existe un patrón o modelo vigente de pago de Prestaciones Sociales el cual se encuentra centralizado en el Fondo Autónomo de Prestaciones Sociales del Ministerio de Hacienda, proceso que requiere ser sustituido por cuanto es muy engorroso, tal como se evidenció en el capítulo anterior, en el sentido de que el lapso de cobro por parte de los obreros que egresan de la Comandancia General de la Armada es muy largo y al momento de hacerlo efectivo, éstos ya han perdido su valor real. Es por ello que se hace imperioso la necesidad de proponer un procedimiento más acorde con todos los cambios mencionados en la discusión e interpretación de los datos obtenidos.

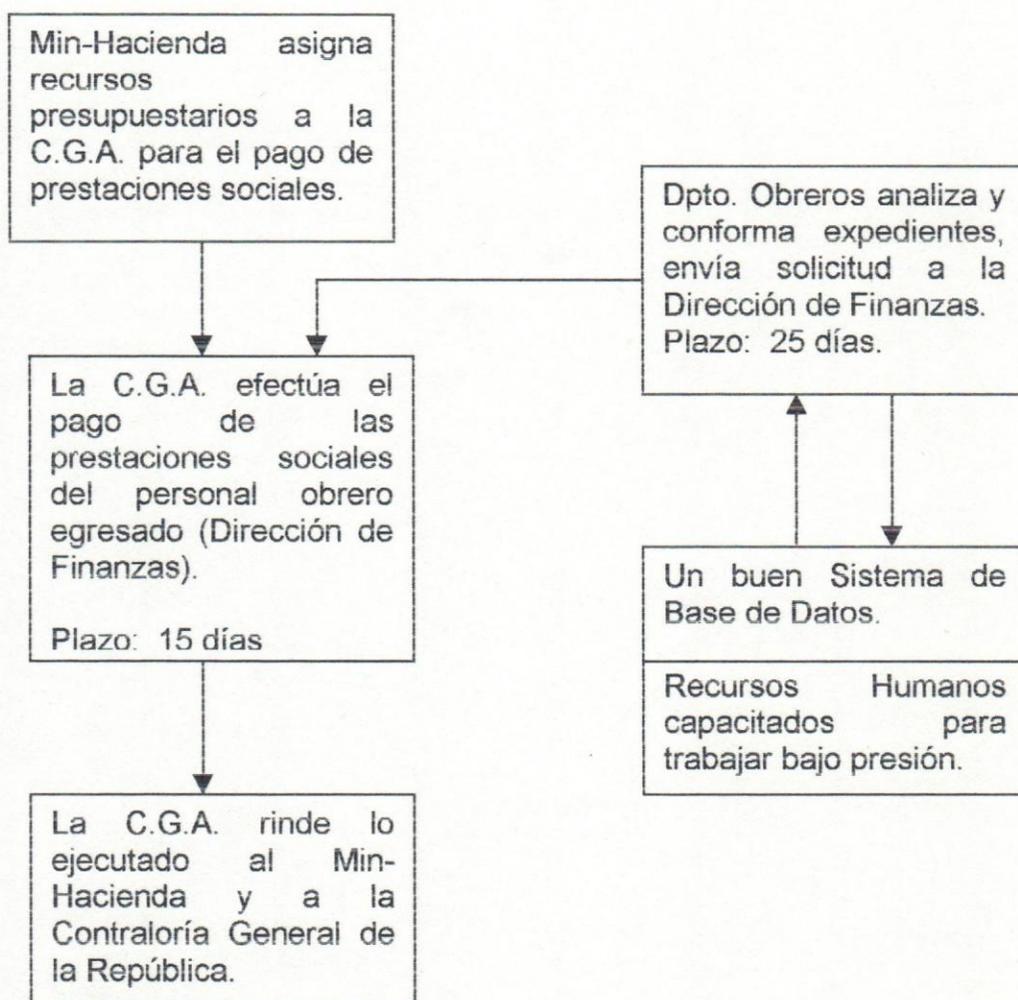
En tal sentido, la Administración Pública debe desprenderse de los viejos modelos los cuales se han ido desgastando, y en base a éstas experiencias proponer soluciones que permitan obtener resultados inmediatos, logrando satisfacer las necesidades de los clientes, en este caso (los obreros egresados).

En base a ello, dentro de esta investigación se proponen tres alternativas, que permitan que el proceso de pago de las prestaciones sociales sea más fluido, identificando así los cuellos de botella que interfieren en el proceso y planteando indicadores de gestión que permitan efectuar evaluaciones periódicas para poder implementar las correcciones que el caso amerite.

Por último, sin dejar de ser este menos importante, se debe diseñar una base de datos que permita tener información confiable para proceder a efectuar los cálculos de prestaciones sociales de los trabajadores que egresen de la Organización, independientemente de la propuesta que el Ministerio de la Defensa considere más viable.

Primera Propuesta: Asignación de los Recursos a la Comandancia General de la Armada:

Que el Ministerio de Hacienda asigne anualmente el presupuesto para hacer efectivo el pago de los pasivos laborales por concepto de Prestaciones Sociales a la Comandancia General de la Armada, y de esta forma evitar todo el proceso burocrático para así acortar el tiempo y efectuar el cobro de las prestaciones sociales por parte de los obreros egresados en un tiempo más reducido al actual. Esta propuesta se presenta en la siguiente gráfica:



Nota: Tiempo previsto para ser efectivo el cobro: Cuarenta días.

❖ **Ventajas para el Trabajador:**

- El proceso de cobro es más corto, celeridad, brevedad y poder adquisitivo de conformidad con la inflación actual.
- Los pasivos laborales se encuentran dentro de la Organización.
- Puede solicitar anticipos de acuerdo a lo establecido en el Artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo.
- Recompensa por el tiempo servido en el caso de los jubilados.
- Se estaría dando cumplimiento con la normativa establecida en el Artículo 669 de la Ley Orgánica del Trabajo, cuyo pago resulta exigible en su totalidad.

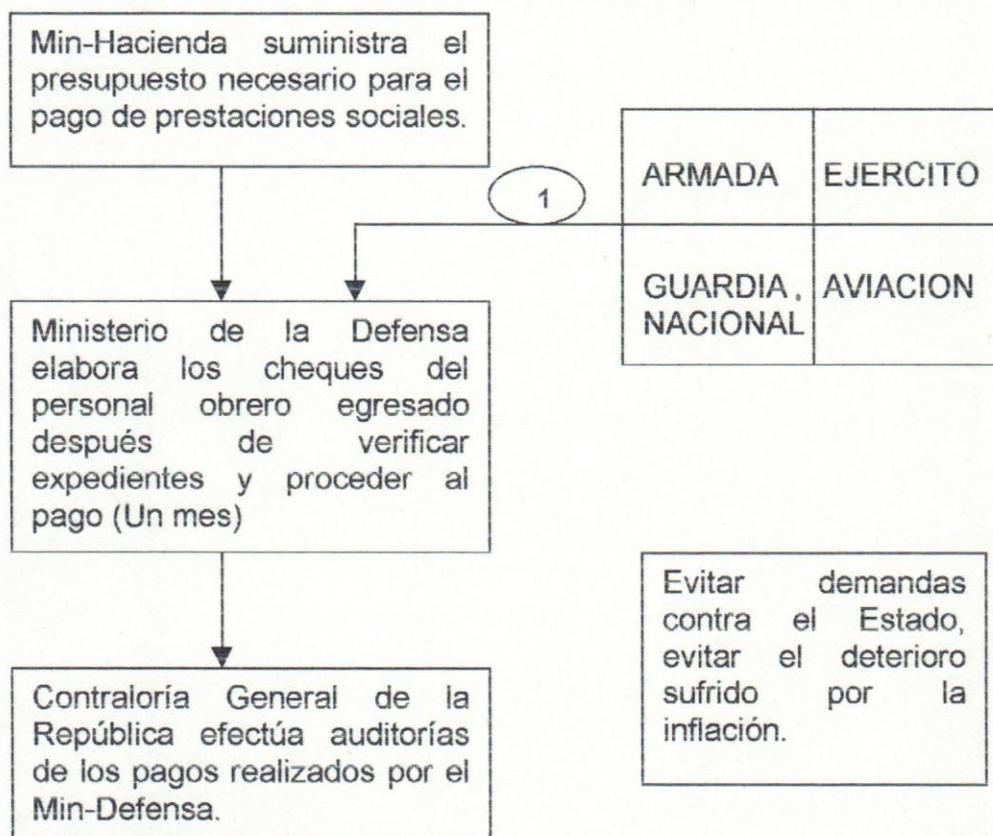
❖ **Ventajas para el Patrono:**

- Al acortarse el lapso de tiempo en el cobro de prestaciones sociales, se evitarían probables demandas por parte de los trabajadores al reclamar intereses de mora.
- Se fortalecería la imagen de la Institución con respecto a la opinión de los Entes externos y los mismos trabajadores.
- Estaría cumpliendo con lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo en su Artículo 108 y 669, los cuales establecen que una vez finalizada la relación de trabajo por cualquier causa, el patrono debe inmediatamente pagar las prestaciones sociales.
- Celeridad, brevedad, menos gastos administrativos en cuanto a material y horas hombre invertidos.
- Se centralizaría el pago de los pasivos laborales en la Comandancia General de la Armada, lo cual repercute en la descentralización, celeridad y brevedad que debe operar en el Ministerio de la Defensa.

Segunda Propuesta: Asignación de los Recursos al Ministerio de la Defensa:

Descentralizar el presupuesto para el pago de las Prestaciones Sociales y asignarlo al Ministerio de la Defensa, logrando así que este Organismo ejecute el pago de los pasivos laborales del personal obrero egresado, no solamente de la Armada, sino de las cuatro Fuerzas, para posteriormente rendir al Ministerio de Hacienda lo ejecutado por la partida correspondiente al pago de estos pasivos laborales (Prestaciones Sociales a Obreros 4.01.08.02.00), considerando la participación de otro actor como lo es la Contraloría General de la República. (Ver anexo No.4)

De esta manera se representa gráficamente el proceso propuesto:



1

Elaboran y envían expedientes, plazo un mes.

Nota: Tiempo previsto para hacer efectivo el cobro: Dos meses.

❖ Ventajas para el Trabajador:

- El tiempo real efectivo de cobro, se acortaría al evitar el trámite ante el Ministerio de Hacienda.
- El proceso de solicitud de anticipo sobre las prestaciones sociales, por ende, se reduciría ya que está inmerso en el Artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo.
- Se dá cumplimiento a lo dispuesto en el Artículo 669 y 108 de la Ley Orgánica del Trabajo.
- El dinero del trabajador no se devaluaría a lo largo del tiempo de espera.

❖ Ventajas para el Patrono:

- Se fortalecen las relaciones con los trabajadores, al sentir éstos la preocupación que tiene la Organización en agilizar el proceso de pago de prestaciones sociales.
- Se evitarían posibles casos de demandas ante la Fiscalía General de la República u Organismos competentes, sobre solicitud de pago por intereses de mora.
- Menos gastos administrativos y ahorro en el recurso humano horas hombre.

Tercera Propuesta: Con las Instituciones Bancarias:

Que la Comandancia General de la Armada solicite al Ministerio de la Defensa efectúe los tramites necesarios para descentralizar los recursos presupuestarios que maneja el Fondo Autónomo de Prestaciones Sociales para cancelar estos pasivos laborales. Una vez asignados los recursos distribuirlos a las cuatro fuerzas para que estas efectúen un contrato ante un instituto bancario de manera que éste sea quien administre e invierta de manera segura y rentable, en provecho exclusivo del propio trabajador sus prestaciones sociales. Es importante tener algunos términos claros;

Fideicomitente El trabajador que autoriza sean transferidas sus prestaciones de antigüedad.

Fiduciario: El instituto bancario que percibe el monto representativo de las prestaciones de antigüedad acumuladas por tiempo de servicio.

Beneficiario: El trabajador y, en caso de fallecimiento de este, las personas a quienes legalmente corresponda recibir la indemnización de antigüedad.

Patrono: Es la persona natural o jurídica que, adopta previa solicitud del trabajador, el plan de fideicomiso.

❖ **Ventajas para el Trabajador:**

Seguridad: Una vez constituido un fideicomiso, la prestación de antigüedad está respaldada por la correcta administración que debe realizar el instituto fiduciario conforme a las exigencias legales.

Alta rentabilidad: La prestación de antigüedad constituida en fideicomiso es invertida en valores que generan intereses que se reinvierten periódicamente. Esto, unido a la experiencia que en materia permite una mayor rentabilidad.

Solicitud de anticipos: El trabajador podrá solicitar anticipos hasta por el 75% del monto acumulado, para destinarlo a los fines establecidos en la vigente Ley Orgánica del Trabajo en su artículo 108.

Celeridad en la prestación del servicio: La entidad bancaria, realiza el otorgamiento inmediato de los anticipos y la entrega oportuna de las ganancias que generan las sumas de dinero invertidas.

Información mensual: Mensualmente el trabajador recibiría información del saldo que presenta su fideicomiso y de las inversiones que los respaldan para así conocer como se incrementan sus recursos.

Pago de intereses: Los intereses producto de las inversiones que el instituto bancario realice con los recursos administrados, se pagaran en forma estipulada en el respectivo contrato de fideicomiso; pudiendo, a elección del trabajador, ser capitalizados para así incrementar sus fondos.

Servicio integral: Con la constitución de un fideicomiso de prestaciones sociales en una entidad financiera, los trabajadores tendrían a su alcance la variedad de servicios que brinda dicho organismo.

❖ **Ventajas para el Patrono:**

Economía integral de gastos y esfuerzos: Reduciría el proceso administrativo, ya que con la entrega de las prestaciones de antigüedad para constituir un fideicomiso, la Organización Armada se evitaría el control detallado interno que implica llevar cuentas individuales por cada trabajador, el procesamiento de anticipos ante el Ministerio de la Defensa. En la vigente Ley Orgánica del Trabajo la posibilidad de administración patronal de las prestaciones sociales impone mayores costos.

Mejores relaciones laborales: Propiciaría un mayor bienestar entre los trabajadores y la Institución Armada al saber éstos que su patrono se preocupa por el destino de las prestaciones sociales y por los mejores rendimientos que pueden obtener al ser administrados en fideicomisos.

Por supuesto es indispensable para formalizar la afiliación de un fideicomiso en una entidad financiera cumplir con unos requisitos los cuales serían:

1. Enviar comunicación a la Gerencia de Fideicomiso de la entidad bancaria elegida, manifestando el deseo de aperturar o constituir un fideicomiso, previo análisis de las propuestas de fideicomiso presentadas por las Instituciones Bancarias.
2. Anexar relación que detalle los nombres y apellidos, número de cédula de identidad y monto de prestaciones sociales correspondientes a cada trabajador.
3. Firmar un escrito de autorización para la constitución del fideicomiso el cual será suministrado en la agencia.
4. Celebrar un contrato de fideicomiso firmado por la máxima autoridad administrativa (Ministro de la Defensa o Comandante General de la Armada) y el representante legal de la Institución Bancaria.
5. Atendiendo la voluntad del trabajador, requerida previamente por escrito, se depositará y liquidará mensualmente, en un fideicomiso individual o en un fondo de prestaciones de antigüedad.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

A continuación se presentan las conclusiones de la investigación. De las mismas se derivarán algunas recomendaciones para la aplicación de uno de los procesos planteados que permitirán que el cobro de Prestaciones Sociales sea mucho más fluido.

CONCLUSIONES

1. El manejo oportuno y óptimo de una base de datos que permita tener a la mano con prontitud la información de los salarios desde el año 1975 hasta la presente fecha es indispensable, de manera de determinar efectiva y eficientemente el monto correspondiente a las prestaciones sociales, cualquiera que sea la propuesta escogida.
2. No existen indicadores de gestión que permitan establecer controles internos sobre el proceso de elaboración de expedientes de prestaciones sociales, por ende, las devoluciones emitidas por el Ministerio de la Defensa, ocasionan retardos en dicho proceso, al no estar alertados y poder efectuar los correctivos pertinentes en el momento justo.
3. Cualquiera de las tres propuestas donde el Ministerio de Hacienda descentraliza el presupuesto para el pago de pasivos laborales (Prestaciones Sociales), significa para el trabajador: quien en definitiva es la persona competente para autorizar por escrito a donde debe depositarse su dinero, producto de la relación laboral prestada al patrono, bien en un fideicomiso (Institución Bancaria) o Fondo de Prestaciones de Antigüedad o dejarla en la contabilidad de la empresa,; celeridad, brevedad y provecho a su dinero que no se encuentra devaluado con el tiempo, ya que genera intereses a la tasa activa determinada por el Banco Central de Venezuela, así como podrá satisfacer a la brevedad obligaciones establecidas en el parágrafo segundo del Artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo, referente a anticipos de prestaciones sociales, siendo una recompensa por la labor prestada, disponer de su dinero cuando así lo requiera y percibirlo

inmediatamente tal como lo disponen los Artículos 108 y 669 de la L.O.T. una vez finalizada la relación laboral por cualquier causa.

4. El proceso vigente de pago de prestaciones sociales es burocrático puesto que hay que pasar por distintos Organismos tal como se evidencia en el flujograma indicado en el Capítulo II, antes de efectuar el pago, el cual se realiza con presupuesto manejado por el Fondo Autónomo de Prestaciones Sociales, quien lo tiene centralizado.
5. Si el proceso actual para el pago de prestaciones sociales no se realiza de una manera más fluída, la Organización Armada corre el riesgo de ser demandada a través del Ministerio de la Defensa, por intereses de mora, ya que éstos pasivos laborales perderían poder adquisitivo dado el lapso de tiempo señalado (Año y seis meses).
6. Actualmente la imagen organizacional no es la más adecuada debido a los procesos burocráticos para el trámite de las Prestaciones Sociales del Personal Obrero Egresado.
7. Puede considerarse que la tercera propuesta de pago de prestaciones sociales está sólidamente fundamentada, ya que son las Instituciones Financieras las que poseen más experiencia en el manejo de un Fondo de Fideicomiso, el cual obtendría mejores dividendos con mecanismos que permiten dichas ganancias.

RECOMENDACIONES

1. El éxito de la aplicación de una de las propuestas de pago de prestaciones sociales reside en que el Alto Mando Naval debe analizar cual de ellas es la más viable y la más beneficiosa, tanto para la Organización como para el trabajador.
2. Para la aplicación de una de las propuestas es indispensable coordinar con la Dirección de Informática a través de un equipo multidisciplinario, la elaboración de una base de datos que permita tener toda la información necesaria para efectuar el cálculo de las prestaciones sociales a cualquier trabajador activo o egresado de la Institución, considerando las necesidades del usuario, es éste caso: la Dirección de Personal Civil.

3. Concientizar al Alto Mando Naval, que el proceso vigente de pago de prestaciones sociales está completamente desfasado con el entorno, de acuerdo a lo planteado por la Ley Orgánica del Trabajo en su Artículo 108, por lo que se amerita que sea mucho más fluido, debiendo ejecutar acciones para resolver el problema, ya que podrían plantearse demandas contra el Estado por intereses de mora.
4. Que el Alto Mando Naval dé instrucciones a la Dirección de Organización y Potencial Humano para que junto con la Dirección de Personal Civil, elaboren una matriz donde se plasmen los indicadores de gestión, para así llevar un control comparativo, logrando determinar los errores cometidos (Cuellos de Botellas), facilitando las correcciones que el caso amerite y evaluando constantemente el proceso.
5. Coordinar con el Departamento de Adiestramiento para poner en marcha mecanismos (Cursos de Actualización) que permitan disminuir el margen de error humano en la conformación de expedientes de prestaciones sociales.
6. Involucrar a todos los Organismos (Ministerio de la Defensa, Ministerio de Hacienda y OCEPRE), que de una u otra forma tiene relación con el proceso de prestaciones sociales, a objeto de que cada uno de ellos exponga su punto de vista con la finalidad de sensibilizar a éstos para que tomen conciencia de la necesidad de implantar un nuevo proceso de prestaciones sociales que permita que el cobro por parte de los trabajadores sea más expedito ya que éstos son los más perjudicados.

BIBLIOGRAFIA

Baker & Mckenzie (1998). Informe Laboral Especial. Caracas, Venezuela.

C.G.A. (1997). Manual de Normas y Procedimientos de la Dirección de Personal Civil. Venezuela.

CONAPRI (1998). Revista Venezuela Now.. 2da. Edición. No. 2.. Venezuela.

Constitución Nacional de la República de Venezuela. (1961). Avila Arte, S.A. Caracas-Venezuela.

ESPINOZA P., A. (1992). El Régimen de Prestaciones Sociales. Editorial Vadell Hnos. Editores, Venezuela.

GARAY, J. (1997). Legislación Laboral Practica. Ley Orgánica del Trabajo. Caracas.

Hernández, Sampieri R., Fernández Collado C, y Baptista Lucio P. (1991). Metodología de la Investigación. México: McGraw-Hill, Interamericana de México.

[Http://www. Geocities. Com](http://www.Geocities.Com). Fecha: 27-11-98.

Mercado, S. (1997). Cómo hacer una Tesis. México: Edit.Limusa.

Montero, M., y Hochman, E. (1996). Investigación Documental, Técnicas y Procedimientos, Venezuela: Editorial Panapo.

PISATTI M, y VARGAS M. (1995). **Posición de los Sectores del Sistema de Relaciones Industriales en relación a la modificación del Régimen Actual de Prestaciones Sociales.** Tesis de Pregrado. Universidad Católica Andrés Bello, Caracas - Venezuela.

Rodríguez E., R. (1996). **Diseño de un Sistema de Control de Gestión.** Tesis de Postgrado en Gerencia Pública. Instituto Venezolano de Planificación "IVEPLAN". Caracas-Venezuela.

Sainz M, C. (1994). **Las Prestaciones Sociales y los Fondos de Pensiones.** Caracas-Venezuela.

Sainz M, C. (1997). **Reforma del Régimen de Prestaciones Sociales.** Caracas-Venezuela.

Torres., R. (1996). **Esquema de Compensación bajo escenarios de reforma del Sistema de Prestaciones Sociales.** Tesis de Pregrado , Universidad Católica Andres Bello. Caracas - Venezuela.

Universidad Nacional Abierta. (1987). **Técnicas de Documentación e Investigación I.** Caracas-Venezuela.

Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Vicerrectorado de Investigación y Postgrado. (1990). **Manual de Trabajo de Grados de Maestría y Tesis Doctorales,** Caracas-Venezuela.

ANEXO I
ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

COMANDANCIA GENERAL DE LA ARMADA
ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL
ABRIL 99

COMANDO GENERAL DE LA ARMADA

JEFATURA DEL ESTADO MAYOR GENERAL DE LA ARMADA



INSPECTORIA GENERAL DE LA ARMADA



DIRECCION DE INFORMACION Y RELACIONES PUBLICAS

DIRECCION DE PRESUPUESTO Y PROGRAMACION ECONOMICA

DIRECCION DE AYUDANTIA GENERAL

DIRECCION DE FINANZAS

COMANDO NAVAL DE OPERACIONES

COMITE DE OPERACIONES

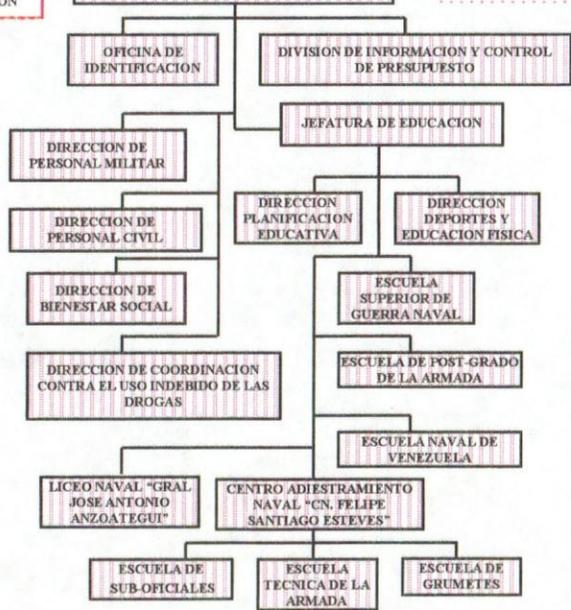
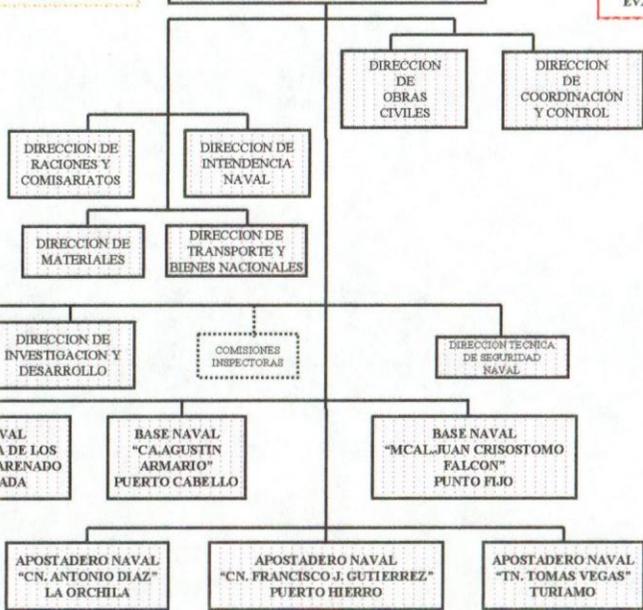
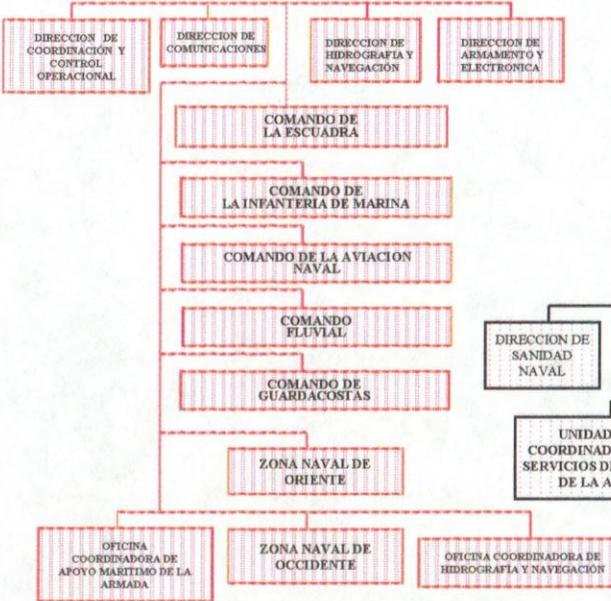
COMITE DE LOGISTICA

COMANDO NAVAL DE LOGISTICA

JUNTA PERMANENTE DE EVALUACION

COMANDO NAVAL DE PERSONAL

COMITE DE PERSONAL



ANEXO II
SOLICITUD DE COMPROMISO



NO CLASIFICADO

MOD-FI-CGM-0080
HOJA DE TRAMITACION
HT - 1

COMANDANCIA GENERAL DE LA MARINA

DIRECCION DE FINANZAS

UNIDAD RECEPTORA	UNIDAD DE APOYO
PERSONAL CIVIL	

002347

Do: Director de Personal Civil

Nº DPC-068

Para: DIRECTOR DE FINANZA

Fecha 17-07-84

9/59

Asunto: SOLICITUD DE COMPROMISO

BENEFICIARIO: MAYORÁ LEON, Gerardo

LA CANTIDAD DE: CUATRO MIL TRECIENTOS NOVENTA Y DOS BOLIVARES CON TREINTA Y UN CENTIMOS. (Bs. 4.392,31)

POR CONCEPTO DE: PAGO DE PRESTACIONES SOCIALES

CON DESTINO A: ENV CODIGO 185

AÑO 84 PARTIDA 80 S.P. GENERICA 810 S.P. ESPECIFICA 813 ACTIVIDAD 05

ANEXOS: Orden de Trabajo Orden de Compra Otros:

Firma Autorizada: *[Signature]*
Grado y Nombre: CN. EMIGDIO R. GARCIA ALFARO

PARA SER LLENADO POR LA DIRECCION DE FINANZAS

DFI (R)	DFIAC	DFIAC (ER)	DFIAC (CO)	DFIDF (OP)
23/7/84	23 JUL. 1984	25/7/84	26-07-84	27-7-84
<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	1544	<i>[Signature]</i>
RECIBIDO	TRAMITACION	CONFORME	COMPROMISO Nº	CONTABILIZADO REGISTRADO

Asunto: SOLICITUD DE PAGO

DEFINITIVO PARCIAL

<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
-------------------------------------	--------------------------

DOCUMENTOS ANEXOS: OC OT OTROS

MONTO ORIGINAL	4.392,31
PAGOS ANTERIORES	-----
EN ESTA SOLICITUD	4.392,31
SALDO PENDIENTE	-----

FACTURAS (Nº y Fecha) CALCULO DE PRESTACIONES SOCIALES

OBSERVACIONES:

Firma Autorizada: *[Signature]*
Grado y Nombre: CN. EMIGDIO R. GARCIA ALFARO

PARA SER LLENADO POR LA DIRECCION DE FINANZAS

DFIAC	DFIAC (ER)	DFIAC (CO)	DFIDF (OP)	DFIDF (CA)
23 JUL. 1984	25/7/84	26-07-84	27-7-84	31-8-84
<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>	<i>[Signature]</i>
TRAMITACION	CONFORME	CONTABILIZADO	REGISTRADO	PROCESADO

ORDEN Nº 088 / 4543 CTANº 10.63893-8 BANCO E.T. CHEQUE Nº 1582



NO CLASIFICADO

MOD-FI-CGM-0080
HOJA DE TRAMITACION
HT - 1

COMANDANCIA GENERAL DE LA MARINA
DIRECCION DE FINANZAS

002537

1161

Ds. Director de Personal Civil

Nº DPC- 116

Para DIRECTOR DE FINANZA

Fecha 25 JUL 84

Asunto: SOLICITUD DE COMPROMISO

BENEFICIARIO: RODRIGUEZ VILLAREAL, Juan Pablo

LA CANTIDAD DE: DOS MIL QUINIENTOS CINCUENTA Y SIETE BOLIVARES CON OCHENTA Y NUEVE CTS. (Bs. 2.557,89)

POR CONCEPTO DE: INTERESES DE LAS PRESTACIONES SOCIALES (FIDEICOMISO).

CON DESTINO A: DAGEARCG CODIGO 046

AÑO 84 PARTIDA 80 S.P. GENERICA 810 S.P. ESPECIFICA 813 ACTIVIDAD 05

ANEXOS: Orden de Trabajo Orden de Compra Otros:

Firma Autorizada: *[Signature]*
Grado y Nombre: CN. EMILIO R. GARCIA ALFARO

PARA SER LLENADO POR LA DIRECCION DE FINANZAS

DFI (R) 01-08-84 <i>[Signature]</i>	DFIAC <i>[Signature]</i>	DFIAC(ER) 2/8/84 <i>[Signature]</i>	DFIAC(CO) 02-08-84 <i>[Signature]</i>	DFIDF(OP) 02-08-84 <i>[Signature]</i>
RECIBIDO	TRAMITACION	CONFORME	COMPROMISO Nº 1642	CONTABILIZADO
				REGISTRADO

Asunto: SOLICITUD DE PAGO

DEFINITIVO PARCIAL

MONTO ORIGINAL	2.557,89
PAGOS ANTERIORES	-----
EN ESTA SOLICITUD	2.557,89
SALDO PENDIENTE	-----

DOCUMENTOS ANEXOS: OC OT OTROS

FACTURAS (Nº y Fecha) CALCULO DE PRESTACIONES SOCIALES

OBSERVACIONES:

Firma Autorizada: *[Signature]*
Grado y Nombre: CN. EMILIO R. GARCIA ALFARO

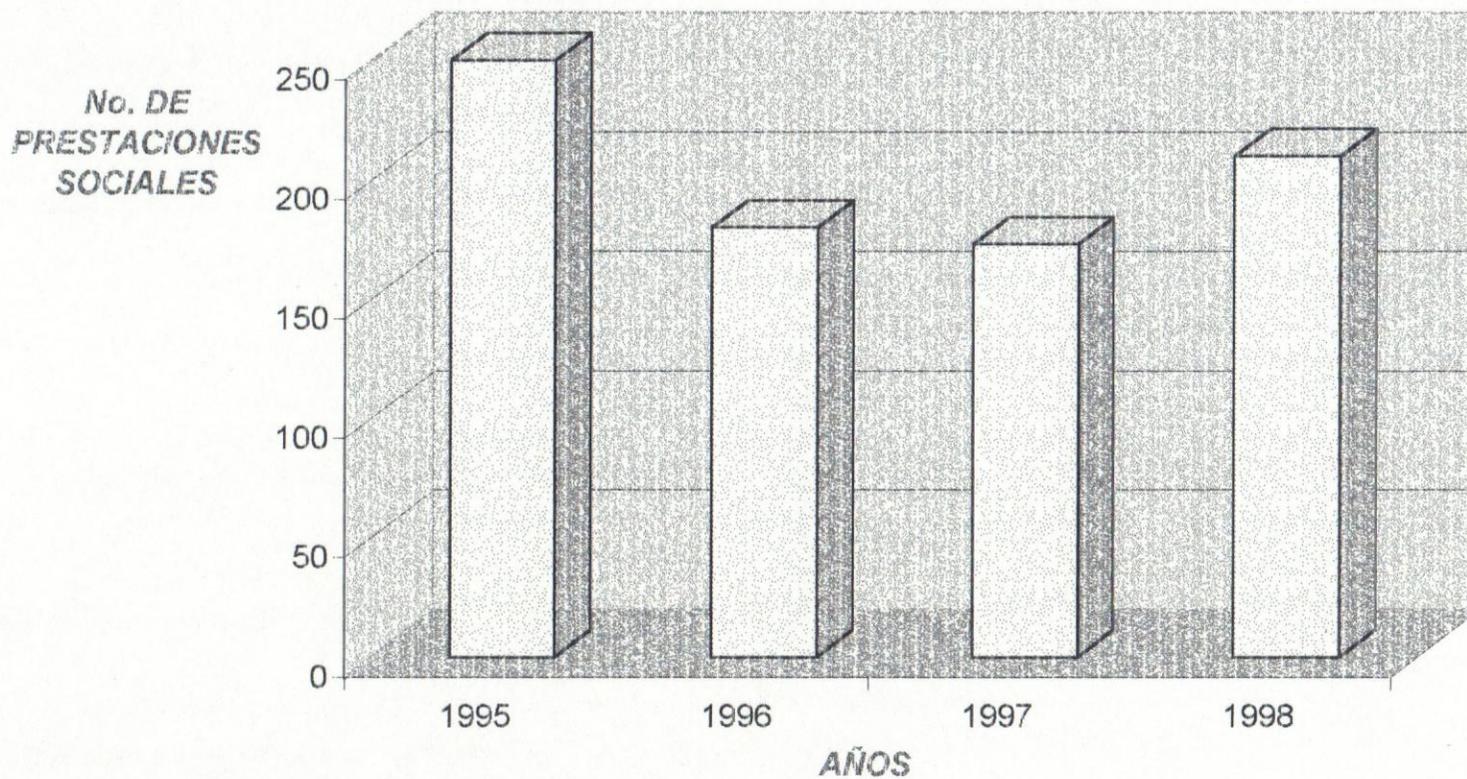
PARA SER LLENADO POR LA DIRECCION DE FINANZAS

DFIAC FECHA: 01-08-84 FIRMA: <i>[Signature]</i>	DFIAC(ER) FECHA: 2/8/84 FIRMA: <i>[Signature]</i>	DFIAC(CO) FECHA: 02-08-84 FIRMA: <i>[Signature]</i>	DFIDF(OP) FECHA: 02-08-84 FIRMA: <i>[Signature]</i>	DFIDF(CA) FECHA: 02-08-84 FIRMA: <i>[Signature]</i>
TRAMITACION	CONFORME	CONTABILIZADO	REGISTRADO	PROCESADO

ANEXO III

PRESTACIONES SOCIALES TRAMITADAS PERIODO 95-98

PRESTACIONES SOCIALES TRAMITADAS AÑOS 1995-1998 DEL PERSONAL OBRERO EGRESADO DE LA C.G.A



Fuente: Departamento de Registro y Control de Obreros de la C.G.A.

ANEXO IV
PLAN UNICO DE CUENTAS

República de Venezuela
Oficina Central de Presupuestos
(OCEPRE)

- * **ACTIVOS**
- * **PASIVOS**
- * **RECURSOS**
- * **EGRESOS**
- * **RESULTADOS**
- * **PATRIMONIO**
- * **CUENTAS DE ORDEN**

**PLAN
UNICO
DE
CUENTAS**

Mayo de 1993

De conformidad con lo establecido en el artículo 10 de la Ley Orgánica de Régimen Presupuestario, en concordancia con los artículos 5°, 14, 18 y 66, apartes 1 y 12, de esta misma Ley, el Ministerio de Hacienda y la Oficina Central de Presupuesto,

RESUELVEN:

Artículo 1°.- Se dicta el Plan Unico de Cuentas, en el marco del sistema de información contable y presupuestaria, para identificar los flujos de origen y aplicación de los recursos que se generen por las operaciones económicas y financieras de los órganos y entes sujetos a la Ley Orgánica de Régimen Presupuestario.

Artículo 2°.- El Plan Unico de Cuentas a que se refiere el artículo anterior, se conforma de siete grupos de cuentas básicas, cuya identificación es como sigue:

- 1.00.00.00.00 para los Activos;
- 2.00.00.00.00 para los Pasivos;
- 3.00.00.00.00 para los Recursos;
- 4.00.00.00.00 para los Egresos
- 5.00.00.00.00 para los Resultados;
- 6.00.00.00.00 para el Patrimonio, y
- 7.00.00.00.00 para las Cuentas de Orden

Cada grupo de cuentas básicas, a su vez, tienen cuatro niveles de desagregación identificados por códigos numéricos de ocho posiciones, y por la clasificación, denominación y descripción de las respectivas cuentas.

Los grupos de cuentas 1.00.00.00.00; 2.00.00.00.00; 5.00.00.00.00; 6.00.00.00.00 y 7.00.00.00.00, referidos a Activos, Pasivos, Resultados, Patrimonio y de Orden, respectivamente, permiten identificar los diferentes niveles en rubros, y en subrubros genéricos, específicos y subespecíficos, así:

- X. 01.00.00.00 Rubro
- X. 01.01.00.00 Genérico
- X. 01.01.01.00 Especifico
- X. 01.01.01.01 Subespecifico

El grupo de Cuentas 3.00.00.00.00, referidas a los Recursos, permite identificar los diferentes niveles en ramos, y en subramos genéricos, específicos y subespecíficos, así:

3.01.00.00.00 Ramo
3.01.01.00.00 Genérico
3.01.01.01.00 Específico
3.01.01.01.01 Subespecífico

El grupo de Cuentas 4.00.00.00.00, referidas a Egresos, permite identificar los diferentes niveles en partidas, y en subpartidas genéricas, específicas y subespecíficas, así:

4.01.00.00.00 Partida
4.01.01.00.00 Genérica
4.01.01.01.00 Específica
4.01.01.01.01 Subespecífica

Parágrafo Unico: A los efectos de lo previsto en el artículo 18 de la Ley Orgánica de Régimen Presupuestario y del artículo 1º de su Reglamento N° 1, la Partida corresponde al primer nivel de desagregación y forma parte del "Clasificador Presupuestario", en tanto que las desagregaciones del segundo, tercero y cuarto nivel, que conforman el "Clasificador Estadístico", tienen carácter informativo y para control interno de los Poderes Ejecutivos.

Artículo 3º.- El Plan Unico de Cuentas a que se refiere la presente Resolución, se aplicará a partir del proceso de formulación del Proyecto de Presupuesto de 1994.

Artículo 4º.- Lo no previsto en esta resolución, así como las modificaciones y actualizaciones que sean necesarias efectuar al Plan Unico de Cuentas, será decidido por la Oficina Central de Presupuesto, oída la opinión de la Dirección Nacional de Contabilidad Administrativa del Ministerio de Hacienda.

Artículo 5º.- Publíquese la presente resolución conjuntamente con los diferentes códigos y denominaciones que conforman el Plan Unico de Cuentas, en la Gaceta Oficial de la República de Venezuela. Las respectivas descripciones serán publicadas separadamente y remitidas por la Oficina Central de Presupuesto a cada uno de los organismos.

Artículo 6º.- Deróguese la resolución N° 159 de fecha 17 de diciembre de 1991 publicada en la Gaceta Oficial Extraordinaria N° 4.350 de fecha 19 de diciembre de 1991.

Comuníquese y Publíquese,
por el Ejecutivo Nacional

Pedro Rosas Bravo
Ministro de Hacienda

Marcos E. Morales Q.
Jefe de la Oficina Central de Presupuesto

4.01.07.99.00.

Otras subvenciones a obreros

Otras ayudas que se otorgan a los obreros no especificadas en los rubros anteriores

4.01.08.00.00.

Prestaciones sociales y otras indemnizaciones a empleados y obreros.

Se corresponde con las previsiones para cancelar las prestaciones sociales y otras indemnizaciones y demás beneficios derivados de la relación de trabajo por empleados y obreros

4.01.08.01.00

Prestaciones sociales y otras indemnizaciones a empleados.

Previsión para atender los derechos exigibles de los empleados, con motivo y al término de la relación de empleo o de trabajo.

4.01.08.02.00.

Prestaciones sociales y otras indemnizaciones a obreros.

Previsión para atender los derechos exigibles de los obreros, con motivo y al término de la relación de trabajo.

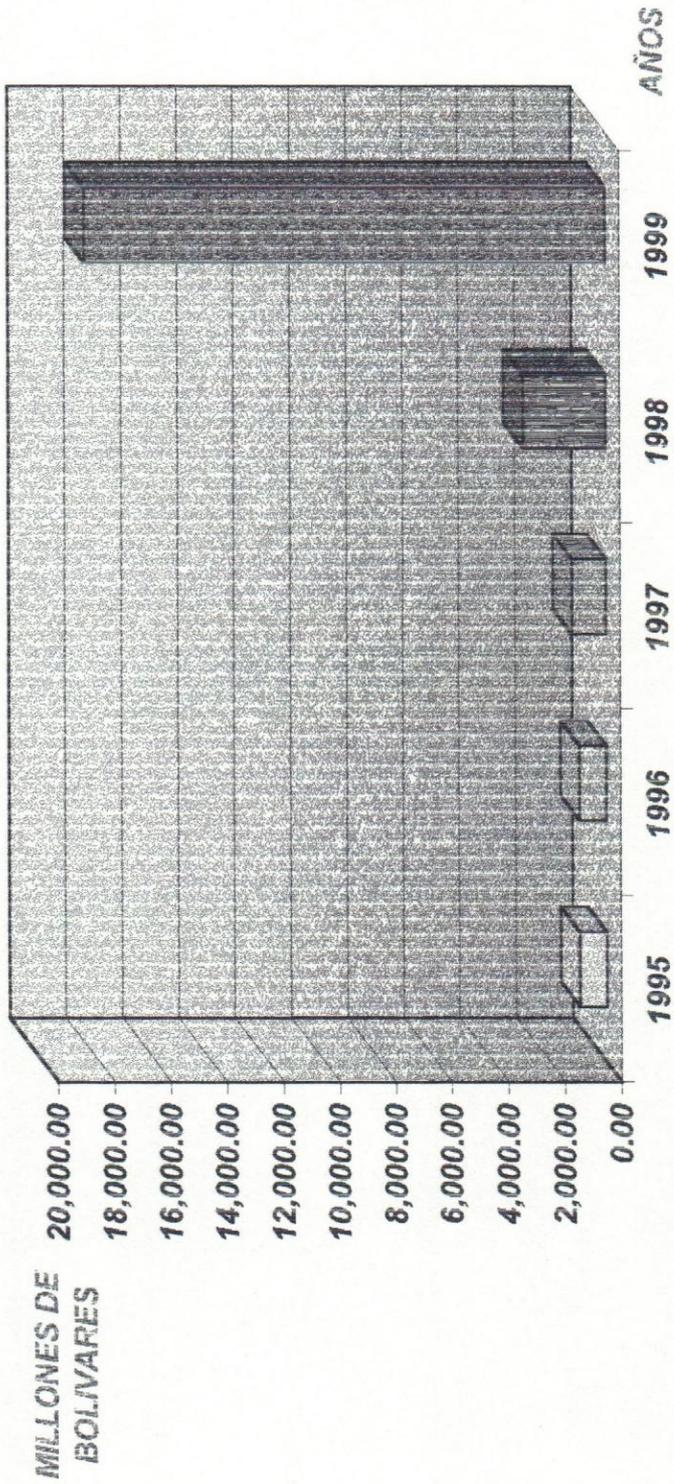
4.01.98.00.00.

Otros gastos de personal a empleados

Previsión para atender otros gastos de personal empleado no previstos en las subpartidas anteriores.

ANEXO V
PRESUPUESTO ASIGNADO POR OCEPRE

PRESUPUESTO ASIGNADO POR OCEPRE



FUENTE: OCEPRE 1998

ANEXO VI

**CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN DEL PLAN DE TRABAJO
DEL DEPARTAMENTO DE INDEMNIZACIONES**

**CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN DEL PLAN DE TRABAJO DEL DPTO. DE
INDEMNIZACIÓN AÑO 1.998**

RECIBIR LOS EXPEDIENTES DE PRESTACIONES SOCIALES POR PARTE DE LOS COMANDOS DE FUERZA Y DEPENDENCIAS ADSCRITAS AL MINISTERIO DE LA DEFENSA.

- a.- EXPEDIENTES EMPLEADOS 05-01-98 AL 31-08-98
- b.- EXPEDIENTES OBREROS 02-02-98 AL 31-08-98

ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO
05-01-98	02-02-98						31-08-98

A

B

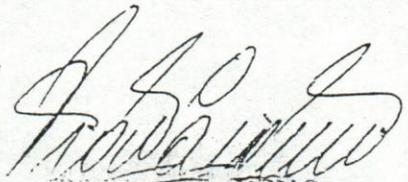
ELABORAR Y TRAMITAR LAS PLANILLAS DE INTERESES SOBRE PRESTACIONES SOCIALES DEL PERSONAL EGRESADO DE LAS FF.AA.NN. ANTE LA O.C.P.

DESDE EL 05-01-98 HASTA EL 31-08-98

COORDINACION CON LOS ANALISTAS DE PERSONAL DE LOS PROGRAMAS Y ACTIVIDADES.

DESDE EL 05-01-98 HASTA EL 15-12-98

PROGRAMA	ANALISTA	DÍAS DE CONSULTA
PROGRAMA 01		LUNES Y JUEVES
PROGRAMA 02		MARTES Y MIERCOLES
PROGRAMA 03	JENNY BRICEÑO	MARTES Y MIERCOLES
PROGRAMA 04		MIERCOLES Y JUEVES
PROGRAMA 05		MIERCOLES Y JUEVES
PROGRAMA 06		MIERCOLES Y JUEVES
PROGRAMA 07		MIERCOLES Y JUEVES
PROGRAMA 08		LUNES Y MARTES
PROGRAMA 09		MARTES Y MIERCOLES
PROGRAMA 10		LUNES Y MARTES
PROGRAMA 11		MARTES Y MIERCOLES
D.I.M.		MARTES Y MIERCOLES



BRICEÑO
MIRANT
TORRE