



ANEXO X-2

UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
COORDINACIÓN DE PASANTÍA Y TRABAJO DE GRADO

ACTA DE APROBACIÓN

INFORME FINAL DE PASANTÍA

TRABAJO DE GRADO

El jurado designado por la Facultad de Ciencias Sociales para la evaluación del Informe

Final de Pasantía o Trabajo de Grado titulado: Procedimiento para la aplicación de Retenciones FAOV y Fondo de Jubilación de los trabajadores de la fundación San Diego para los niños

Realizado por el (la) Br. Enferlin Gabaldon
C.I. N° V-29500427 cursante de la carrera de Contaduría Pública

hace constar después de analizar su contenido y oída la exposición oral,

considera que el Informe Final o Trabajo de Grado ha obtenido la

calificación de: Veinte

APROBADO

NO APROBADO

El Jurado

Notelia Duran
Tutor Académico (Coordinador)
Nombre: Notelia Duran
C.I.: V-7.135.386

[Signature]
Jurado
Nombre: Efraim Pezua
C.I.: 15.978.937



Jurado
Nombre:
C.I.:

Fecha 10/11/23



UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ

**PROCEDIMIENTO PARA LA
APLICACIÓN DE RETENCIONES
FAOV Y FONDO DE JUBILACIÓN
DE LOS TRABAJADORES DE LA
FUNDACION SAN DIEGO PARA LOS NIÑOS**

Autora: Enyerlin Gabaldon

Urb. Yuma II, calle N° 3. Municipio San Diego
Teléfono: (0241) 8714240 (máster) – Fax: (0241) 8712394



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE CONTADURÍA PÚBLICA**

**PROCEDIMIENTO PARA LA
APLICACIÓN DE RETENCIONES
FAOV Y FONDO DE JUBILACIÓN
DE LOS TRABAJADORES DE LA
FUNDACION SAN DIEGO PARA LOS NIÑOS**

Empresa: Fundación San Diego Para los Niños

Autora: Enyerlin Gabaldon
C.I: 29.500.427

San Diego, octubre 2023

AGRADECIMIENTO

Agradezco primeramente a Dios, por darme la fuerza y la sabiduría para poder superar los retos y obstáculos en el camino y por ser mi guía día a día.

Así como, quiero expresar mi más sincero agradecimiento a todas aquellas personas que de alguna manera han hecho posible la realización de este trabajo. En especial, a mi tutor académico por su paciencia y dedicación, sin su ayuda no habría sido posible lograr este trabajo. Gracias por su orientación y por sus valiosas enseñanzas.

A mi familia, por creer en mí y ser mi motivación para salir adelante.

A mi Pareja, por el amor y el apoyo que me brinda, por su paciencia y comprensión durante los momentos de estrés y por ser mi pilar en todo momento.

Y, por último, pero no menos importante, agradezco a mis profesores y compañeros de clase, quienes me brindaron su apoyo en cada momento que los necesite.

Enyerlin Gabaldon

DEDICATORIA

Me gustaría dedicar esta tesis a mi papa que hoy no se encuentra aquí, pero que me guio hasta el último día que partió y sé que está orgullosa de su niña, y a mi familia que me han enseñado a ser la persona que soy hoy, mis principios, mis valores, mi perseverancia y mi empeño.

Así como también, se la dedico a mi pareja, quien me ha apoyado incondicionalmente y ha sido un pilar fundamental para mí en todo este camino.

Enyerlin Gabaldon

ÍNDICE GENERAL

CONTENIDO

	pp.
LISTA DE CUADROS Y TABLAS	1
LISTA DE GRÁFICOS Y FIGURAS	1
INTRODUCCIÓN	1
FASE	
I	
GENERALIDADES DE LA INSTITUCIÓN	2
1.1. Descripción de la Empresa	2
1.1.1. Ubicación.....	2
1.1.2. Reseña Histórica	2
1.1.3. Estructura Organizativa	3
Figura 1. Estructura Organizativa de la empresa.....	4
1.2. Misión de la Empresas	5
1.2.1. Visión de la Empresa.....	5
1.2.2. Objetivos de la Empresa	5
1.3. Descripción del departamento	5
1.4. Objetivos del departamento	6
1.5. Organigrama del Departamento.....	6
Figura 2. Estructura Organizativa del Departamento	6
II	
DIAGNÓSTICO	7
2.1. Diagnóstico de necesidades	7
2.2. Plan de trabajo	8
2.3. Cronograma de Actividades.....	9
2.4. Descripción de Actividades	9
2.5. Recursos Técnicos y Humanos	10
2.5.1 Recursos Técnicos	10
2.5.2 Recursos Humanos	10
III	
VINCULACION TEÓRICA	11
3.1. Principios Teóricos.....	11
3.1.1 Procedimiento.....	12
3.1.2 Régimen de Vivienda y Hábitat - FAOV	12
3.1.3 Fondo de Jubilaciones.....	13
IV	
RESULTADO DEL DIAGNÓSTICO	16
4.1. Análisis de los Resultados del diagnóstico	16
Fase I. Diagnóstico.....	16
Fase II. Identificación de las debilidades y fortalezas	28
Fase III. Diseño de estrategias	29

V	ACCIONES	pp. 29
	5.1. Presentación de las Acciones Propuestas	29
	5.2. Justificación de las Acciones Propuestas	30
	5.2. Objetivos de las Acciones Propuestas	30
	5.3. Desarrollo de las Acciones Propuestas	31
	5.4. Factibilidad de las Acciones Propuestas	38
	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	40
	REFERENCIAS	43
	ANEXO	45

LISTA DE CUADROS Y TABLAS

pp.

CUADROS

1.- Cronograma de Actividades	9
2.- Lista de Cotejo	25
3.- Análisis DOFA	27
4.- Procedimiento para el pago de la nómina de la primera quincena del mes de los trabajadores de la Fundación San Diego para los Niños	33
5.- Procedimiento para la aplicación de retenciones del FAOV y del Fondo de Jubilación de los trabajadores de la Fundación San Diego para los Niños en la segunda quincena del mes.....	36
6.- Recursos Financieros	39

TABLAS

1.- Capacitación al personal	18
2.- Conocimiento de la base de aplicación	19
3.- Errores o diferencias de cálculo de retenciones	20
4.- Procedimientos establecidos	21
5.- Necesidad de establecer procedimientos	22
6.- Multas o sanciones aplicadas	23
7.- Declaración o pago a destiempo	24

LISTA DE GRÁFICOS

pp.

GRÁFICOS

1.- Capacitación al personal	18
2.- Conocimiento de la base de aplicación	19
3.-Errores o diferencias de cálculo de retenciones	20
4.- Procedimientos establecidos	21
5.- Necesidad de establecer procedimientos	22
6.- Multas o sanciones aplicadas	23
7.- Declaración o pago a destiempo	24

FIGURAS

1.- Procedimiento para el pago de la nómina de la primera quincena del mes de los trabajadores de la Fundación San Diego para los Niños	34
2.- Procedimiento para la aplicación de retenciones del FAOV y del Fondo de Jubilación de los trabajadores de la Fundación San Diego para los Niños en la segunda quincena del mes.....	36

INTRODUCCIÓN

La seguridad social de los trabajadores es un tema de gran importancia para las empresas, ya que es el talento humano quien las hace efectivas y competitivas para alcanzar los objetivos organizacionales, en este sentido, el Estado ha creado ciertas organizaciones y entes que le brindan un apoyo a los trabajadores para su bienestar, entre los cuales se encuentran el de la vivienda y la jubilación cuando este haya completado el tiempo establecido de trabajo para disfrutar de su retiro del campo laboral. Es por ello, que el trabajador debe realizar un aporte obligatorio establecido en la Ley sobre estos conceptos, por lo tanto, el patrono está en la obligación de retener y enterar la participación del trabajador en tales impuestos, como lo son el FAOV (Régimen Prestacional de Vivienda) y el Fondo de Jubilaciones y pensión de los funcionarios y empleados públicos.

Bajo este contexto, el presente informe se desarrolla en la Fundación San Diego Para los Niños, ubicada en el Municipio San Diego del Estado Carabobo, está dedicada a brindar servicios sociales en especial a los niños, la cual presenta debilidades en sus procesos de cálculo y retención de las deducciones por concepto de FAOV y Fondo de Jubilaciones, para los trabajadores de la institución, razón por la cual se propone diseñar un procedimiento para la aplicación de las respectivas retenciones, de manera que se genere información veraz y fiable cumpliendo con las disposiciones legales.

Tras lo antes expuesto, el estudio se adecuará a la estructura de un informe de pasantía de investigación, presentado en tres (3) fases, detallado de la manera siguiente: En la Fase I: Generalidades de la Institución: aquí muestra la información de la empresa como ubicación, una breve descripción, estructura organizacional misión, visión, objetivos de la empresa, descripción y objetivos del departamento donde se desarrolla la pasantía. Seguidamente, en la Fase II: Diagnóstico: se expone el diagnóstico de necesidades del departamento en el que realiza la pasantía, plan de trabajo, cronograma de actividades a realizar, descripción de las actividades a realizar y los recursos técnicos y humanos con que cuenta el pasante para el desarrollo de la investigación dentro de la institución.

Por otro lado, en la Fase III: Vinculación Teórica: se realizó la revisión de teorías, leyes, principios, entre otros, que de alguna manera ayudan a resolver el problema o situación problemática. Finalmente, las Referencias: electrónicas y bibliográficas que sustentan el presente informe. Fase IV: Resultado del Diagnóstico: se presenta el diagnóstico de la situación actual con

relación a la problemática planteada. Fase V: Acciones: se presentan las acciones a desarrollar de la propuesta para darle solución al problema planteado, en donde se presenta la propuesta, los beneficios y su factibilidad. Conclusiones y Recomendaciones: a las que llegó la autora de su investigación. Finalmente, las Referencias: electrónicas y bibliográficas que lo sustentan.

FASE I

GENERALIDADES DE LA INSTITUCIÓN

1.1. Descripción de la Empresa

1.1.1 Ubicación

La Fundación San Diego Para Los Niños, se encuentra ubicada en la Av. Don Julio Centeno, C.C. San Diego Nivel 02 Oficina Fundación San Diego. del Municipio San Diego en el Estado Carabobo.

1.1.2. Reseña Histórica de la Empresa

La Fundación San Diego Para Los Niños fue creada durante la gestión del burgomaestre Vicencio Scarano Spisso mediante Decreto N° 009-2005, publicado en Gaceta Municipal Número Extraordinario N° 415 de fecha once (11) de mayo de 2005, e inscrita en el Registro Principal Civil del Estado Carabobo, en fecha 16 de Marzo de 2005; bajo el No. 08, folios 1 al 4, protocolo primero, tomo 6, en virtud de la necesidad que poseía el Municipio San Diego de contar con un organismo que se encargara de cooperar en la prestación de servicios sociales dirigidos al bienestar de la población, especialmente de la infancia, de la juventud y de la tercera edad, a través del cual se pudieran prestar servicios sociales dirigidos al bienestar de la población, con el objeto de garantizar su crecimiento como sólido estandarte de la seguridad ciudadana y desarrollo sustentable del Gobierno Municipal.

1.1.3. Estructura Organizativa de la Empresa

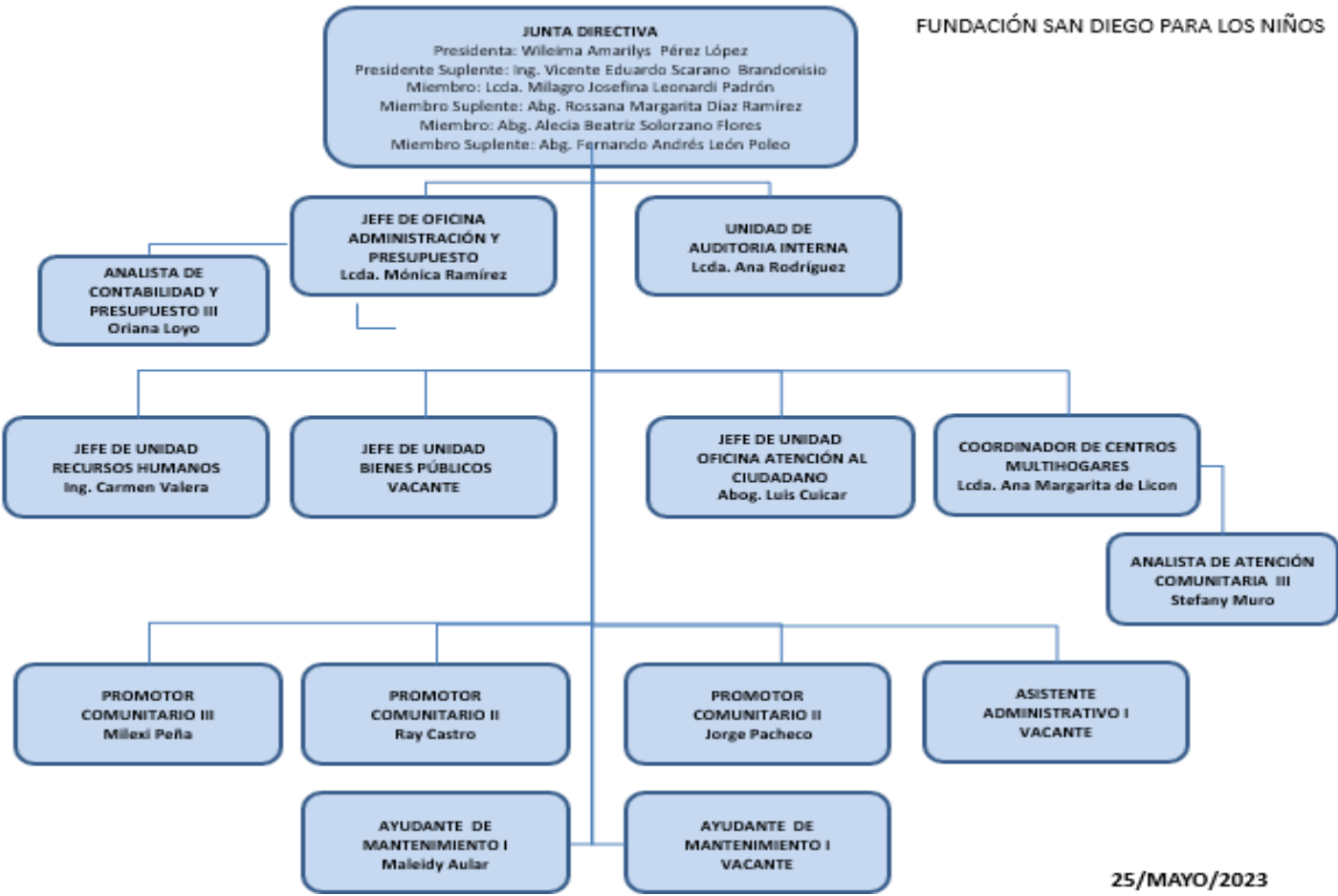
La estructura organizativa presentada de la Fundación San Diego para Niños, en la cual se desarrolla el presente informe de pasantías, se presenta en la figura N°1, con tres niveles de jerarquía y se puede señalar que la característica de poco tramo de control favorece la ejecución de un “empoderamiento” (facultad para toma de decisiones del individuo) que facilita la rapidez de las respuestas y acciones en beneficio del ciudadano que requiera de sus servicios.

Desde el momento de su apertura, la Fundación se centró en lograr la eficiencia operativa, lo cual constituye un emblema de su gestión; el rápido incremento de las solicitudes de ayudas por

parte de la comunidad hizo necesaria la creación de nuevos puestos de trabajo. Es por ello que se presenta un organigrama funcional con áreas administrativa y operativa, ambas bajo la coordinación de la Presidencia, con la salvedad de que en el área administrativa delega funciones en el Jefe de Oficina de Administración y Presupuesto, contando con el apoyo de un analista de contabilidad y presupuesto III para sus operaciones.

La gestión del talento humano es atendida por el Jefe de Unidad de Recursos Humanos dando respuesta a la administración de personal. Además, se cuenta con la Coordinación de Centros Multihogares, encargada de supervisar los centros recreacionales diarios, con apoyo de un analista de atención comunitaria III, quien se desempeña en el chequeo rutinario de peso, medidas, talla etc., para lograr un control básico del estado físico, esto debido a la cantidad de niños y niñas inscritos en estos centros mientras sus madres laboran.

Para el Ejercicio Económico Financiero 2023, la Fundación cumpliendo con lineamientos y con lo establecido en las Leyes respectivas, incorpora a la estructura, lo concerniente a Bienes Públicos y Atención al Ciudadano con Jefes de Unidad responsables de las funciones inherentes. En cuanto a la parte operativa de la Fundación están los cargos de Promotores Comunitarios II y III, personal clave al servicio de la comunidad para gestionar las solicitudes de ayudas. El Asistente Administrativo I cumple con las tareas de apoyo y acompañamiento a las actividades normales que se desarrollan en la Institución y la Unidad de Auditoría Interna, garantiza el desarrollo efectivo de la gestión administrativa de la Fundación San Diego para Los Niños. Por último, los cargos de ayudantes de mantenimiento, personal obrero encargado del mantenimiento general de la sede de la Fundación, completando así la estructura organizacional de esta Institución.



25/MAYO/2023

Figura 1.- Organigrama Estructural de la Fundación San Diego para los Niños.

Fuente: Dpto. de Administración Fundación San Diego para los Niños. (2023).

1.2. Misión

Proporcionar atención y asistencia social a la infancia, juventud, adulto mayor y familia en general del Municipio San Diego, diseñando la ejecución, coordinación y evaluación de casos para donaciones, ayudas y asistencia social que propendan al desarrollo biopsicosocial de niños, niñas.

1.2.1. Visión

Brindar seguridad y atención de necesidades básicas a todos los niños, adolescentes, adulto mayor y familias en general del Municipio San Diego.

1.2.2. Objetivos de la Institución

Objetivo General

Ejecutar las Políticas Municipales de prestar servicios sociales dirigidos al bienestar de la población, especialmente de la infancia, juventud y adulto mayor, con el objeto de garantizar su crecimiento como sólido estandarte de la seguridad ciudadana y desarrollo sustentable del Municipio San Diego.

Objetivos Específicos

- Proporcionar bienes o servicios necesarios para el mantenimiento de la calidad de vida, en las áreas de salud, recreación, alimentación, entre otros, especialmente en niños, niñas, adolescentes y adulto mayor del municipio San Diego.
- Promover en el Municipio una política de solidaridad y apoyo a los más necesitados.
- Velar por la existencia, funcionamiento y mantenimiento de los Centros Recreativos Infantiles y del Adulto Mayor.

1.3. Descripción del Departamento donde se realizó la Pasantía

La pasantía se realizó en el departamento de administración y Presupuesto de la Fundación San Diego de los Niños, el cual tiene como función responsable de los procesos administrativos financieros de la institución. Propone y ejecuta el presupuesto institucional, diseña y aplica políticas de gastos. Asimismo, debe liderar el equipo de profesionales, técnicos y administrativos de su departamento. Asiste a la Dirección Ejecutiva en forma oportuna, proporcionando información confiable para la toma de decisiones administrativas y presupuestarias.

1.4. Objetivos del Departamento

1.4.1 Objetivo General

- Asesorar a la Junta Directiva en la determinación de presupuestos y administración financiera.

1.4.2. Objetivos Específicos

- Formular y administrar el presupuesto de la institución y supervisar rendición de cuentas.
- Proponer sistema de optimización de los recursos financieros y humanos de la institución.
- Proveer los recursos económicos a los Centros Familiares y supervisar su correcta utilización.
- Supervisar las distintas unidades que conforman su departamento.
- Representar a la institución a delegación de la Junta Directiva.
- Participar directamente en la definición de políticas de remuneraciones.

1.5. Organigrama del Departamento de Administración de la empresa

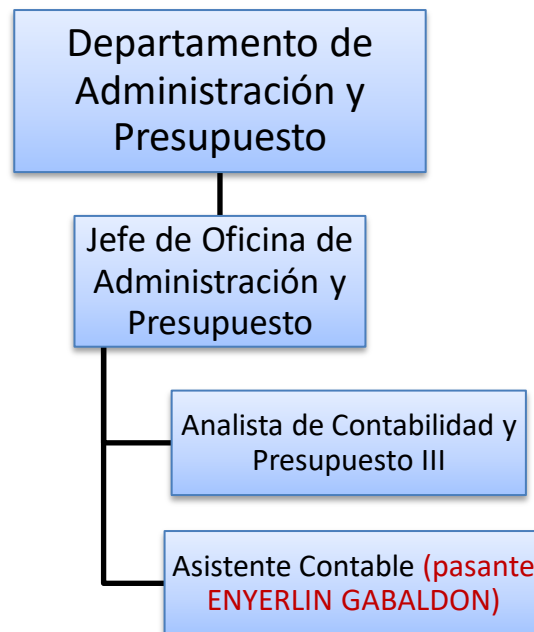


Figura 1.- Organigrama Estructural del Departamento de administración y presupuesto.

Fuente: Dpto. de Administración Fundación San Diego para los Niños. (2023).

FASE II

DIAGNÓSTICO

2.1. Diagnóstico de las Necesidades del Departamento en el que se Realiza la Pasantía

El Estado como garante de las necesidades de los trabajadores brinda herramientas para dar un bienestar a los trabajadores de organismos públicos con la finalidad que pueda crecer y conseguir su estabilidad y la de sus familiares durante su desempeño laboral en las instituciones del Estado y al momento de su retiro, por tales motivos existen ciertos planes que han venido agregándose y modificándose para brindar a los trabajadores un beneficio social, para lo cual deben participar activamente, mediante un aporte de sus sueldos y salarios, entre los cuales se encuentra el FAOV y el Fondo de Jubilaciones.

Cabe resaltar que, en Venezuela, el Régimen Prestacional de Vivienda – FAOV, es un fondo que está constituido por el ahorro individual y patronal, equivalente al 3% del salario integral mensual de los trabajadores, correspondientes a una retención del 1% deducido de la nómina salarial y un 2% aportado por el patrono y por la recuperación de los créditos ya otorgados. Este fondo permite a los trabajadores el acceso progresivo a créditos para la compra de vivienda principal. El pago de este aporte debe realizarlo el patrono los primeros cinco (5) días de cada mes, a través de una institución financiera calificada por el BANAVIH. Por su parte, el Fondo de Jubilaciones establecido en la Ley del Seguro Social destaca que toda persona en los límites de 60 años de edad si es varón y 55 años de edad si es mujer tiene derecho a una pensión de vejez siempre y cuando haya cumplido por lo menos 25 años de servicios o haya cumplido 35 años de servicios independientemente la edad.

Bajo este contexto, la presente investigación se desarrolló en la Fundación San Diego para los Niños, adscrita a la Alcaldía del Municipio San Diego del Estado Carabobo, dedicada a brindar servicios de asistencia social a esa comunidad, en especial a los niños y sus familias. Siendo los trabajadores de esta institución empleados públicos perciben un sueldo mínimo nacional obligatorio, y a su vez una remuneración por parte de la alcaldía, el cual es un importe superior al salario mínimo. Cabe destacar que, al realizarse el cálculo para las deducciones salariales de los trabajadores, se realiza de manera correcta conforme a lo establecido en la Ley, sin embargo, al presentar las declaraciones, en el proceso de enteramiento del FAOV en conjunto con el Fondo de

Jubilación se presenta una inadecuada aplicación, puesto que, el pago es ejecutado con base a ambos salarios (mínimo + sueldo extra). En este sentido, los saldos de la cuenta retenciones por pagar se encuentra en negativo, es decir con un resultado deudor, debido a que el porcentaje del pago está siendo por un monto superior al real al que se deduce.

A tales implicaciones, se propone un procedimiento para la aplicación de las retenciones del FAOV y Fondo de Jubilación de los trabajadores de la Fundación San Diego para los Niños, que permitan cumplir con la normativa legal de las correspondientes retenciones y generar el pasivo correcto para cumplir con el enteramiento y pago de las retenciones según lo establecido en la Ley, además, de brindar al personal administrativo y contable una herramienta que le permita unificar criterios en el cálculo, enteramiento y pago de dichas retenciones, sirviendo además, para la capacitación de personal de nuevo ingreso.

2.2. Plan de trabajo

2.2.1. Formulación del Problema

¿Cuál sería el procedimiento adecuado para la correcta aplicación de Retenciones de FAOV y el Fondo de Jubilaciones para los trabajadores de la Fundación San Diego para los Niños?

2.2.2. Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Proponer un procedimiento para la correcta aplicación de retenciones FAOV y Fondo de Jubilación a los trabajadores de la Fundación San Diego para los Niños.

Objetivos Específicos

- Diagnosticar la situación actual de la aplicación de retenciones FAOV y Fondo de Jubilación de los trabajadores de la fundación San Diego Para los Niños.
- Determinar debilidades y fortalezas en la aplicación de las retenciones FAOV y Fondo de Jubilación de los trabajadores de la Fundación San Diego Para los Niños.
- Diseñar un procedimiento para aplicación de retenciones FAOV y Fondo de Jubilación a los trabajadores de la Fundación San Diego para los Niños.

2.3. Cronograma de Actividades

A continuación, se presenta el cronograma de actividades que se realizarán para el desarrollo de la presente investigación durante el período de pasantía. (ver cuadro 1).

Cuadro 1.- Cronograma de Actividades

ACTIVIDADES	TIEMPO					
	Marzo Abril 2023	Mayo Junio 2023	Julio Agosto 2023	Sept Octubre 2023	Nov 2023	Total En Días
Diagnóstico de Necesidades						3
Plan de Trabajo	X					3
Cronograma de Actividades		X				1
Descripción de las Actividades		X				1
Recursos Técnicos y Humanos			X			1
Principios Teóricos				X		15
Redacción del Informe Final					X	30
Total						54

Fuente: Gabaldon (2023).

2.4. Actividades desarrolladas durante el periodo de Pasantía

- Inducción.
- Conocer el funcionamiento del departamento.
- Deducciones y retenciones: aplicación de deducciones y retenciones de nómina de trabajadores.
- Comparación de contabilidad, ajuste de cuentas en asientos contables y corrección de asientos.
- Reportes de movimientos semanales, conciliaciones bancarias movimiento de las cuentas contables realizados en la semana.
- Órdenes de transferencia e ingreso de órdenes presupuestarias y de compra.
- Cálculo correspondiente a la nómina y arqueo de pagos mediante transferencia.
- Registro de movimientos efectuados en el mes y requisición de presupuestos y cotizaciones.
- Verificación de solicitudes de clientes y comprobación de disponibilidad bancaria.
- Control físico de expedientes y actualización de inventario físico.
- Realización de órdenes de pago y registro de asientos contables de las operaciones.

- Generar retenciones de factura y control del inventario físico.
- Solicitud de estados financieros a proveedores, conocer evaluar y comparar dicha documentación.

2.5. Recursos Técnicos y Humanos

Con respecto a los recursos técnicos y humanos que serán empleados en la Fundación San Diego para los Niños., durante el desarrollo de la pasantía, en el ejercicio de sus funciones, se consideran los siguientes:

2.5.1 Recursos Técnicos

Los recursos técnicos que serán empleados para el desarrollo de la pasantía y elaboración del informe están comprendidos por una computadora, internet, documentos electrónicos e investigaciones de otros autores, impresora, papelería y encuadernación para poder desarrollar la vinculación teórica de esta investigación.

2.5.2 Recursos Humanos

Por su parte, los recursos humanos, que intervienen en este estudio se encuentran, el personal del departamento de administración y presupuesto, la tutora empresarial Lcda. Mónica Ramírez, la tutora académica Abog. Nohelia Durán y la autora Br. Enyerlin Gabaldon

FASE III

VINCULACIÓN TEÓRICA

En esta fase se presentan las teorías que tienen vinculación con el presente estudio, las cuales brindarán un soporte teórico para desarrollo de las fases metodológicas para alcanzar los objetivos planteados, y darle solución a la problemática expuesta relacionada con el diseño de un procedimiento para la aplicación de retenciones FAOV y Fondo de Jubilación de los trabajadores de la Fundación San Diego Para los Niños, dichas teorías permitirán introducir al lector al tema a desarrollarse para mayor comprensión y fundamentando las teorías que puedan aportar diferentes autores. En este sentido, a continuación, se presentan los principios teóricos citados.

3.1. Principios Teóricos

Seguidamente, se presentan los principios teóricos que sustentan el presente estudio relacionados a procedimientos, el Régimen de Prestacional de Vivienda y el Fondo de Jubilaciones.

3.1.1. Procedimiento

Para Melinkoff (2010), “los procedimientos consisten en describir detalladamente cada una de las actividades a seguir en un proceso laboral, por medio del cual se garantiza la disminución de errores” (p.28), en este sentido, se puede decir que son planes en cuanto establecen un método habitual de manejar actividades futuras, ya que son verdaderos guías de acción que detallan la forma exacta bajo la cual ciertas actividades deben cumplirse. Es decir, se trata del modo en que procedemos a hacer algo, la manera específica paso a paso a través de la cual realizamos una acción.

Por su parte, Gómez (2013), expresa que “el principal objetivo del procedimiento es el de obtener la mejor forma de llevar a cabo una actividad, considerando los factores del tiempo, esfuerzo y dinero” (p.61). En este sentido, los procedimientos representan la empresa de forma ordenada de proceder a realizar los trabajos administrativos para su mejor función en cuanto a las actividades dentro de la organización, debido a que permiten el aumento del rendimiento laboral, adaptar las mejores soluciones para los problemas y contribuye a llevar una buena coordinación y orden en las actividades de la organización. La vinculación teórica del presente estudio se basa en que será parte de la propuesta el diseño de procedimientos, de manera que el personal cuente con

una guía para la unificación de criterios en el cálculo de las retenciones del FAOV y Fondo de Jubilaciones.

3.1.2. Régimen de Vivienda y Hábitat - FAOV

La Ley del Régimen Prestacional de Vivienda y Hábitat (2012), tiene por objeto atender las necesidades de vivienda de los habitantes venezolanos. Consiste en aportes mensuales que deben efectuar tanto los trabajadores como los patronos en Instituciones Hipotecarias regidas por la Ley General de Bancos y otros Institutos de Créditos y por la Ley del Sistema Nacional de Ahorro y Préstamo. El aporte será de uno por ciento (1%) del salario integral de trabajador y los patronos aportarán el dos por ciento (2%) del monto del salario integral pagado a sus trabajadores. Los patronos deberán retener las cantidades establecidas por la Ley, así como efectuar los aportes respectivos y depositarlos en las cuentas bancarias asignadas a cada trabajador antes del quinto (5°) día hábil de cada mes. Cabe resaltar, que para el salario integral debe tomarse en cuenta las comisiones, primas, gratificaciones, participación en los beneficios o utilidades, sobresueldos, bonos, así como alguna otra remuneración que pueda evaluarse en efectivo.

El fondo de Ahorro Obligatorio (FAOV) está constituido por el ahorro obligatorio proveniente de los aportes monetarios efectuados por los trabajadores bajo dependencia y de sus patronos. El fondo de ahorro obligatorio está establecido en el Capítulo III, Título III, de la Ley de Vivienda y Hábitat promulgada mediante el decreto N°6.072 con Rango, Valor y Fuerza de la Ley, publicada en la Gaceta Oficial Extraordinaria N°5.889 el 31 de julio de 2008. El FAOV reemplaza la figura de Ahorro Habitacional Obligatorio establecido en la derogada Ley de Política Habitacional.

3.1.3. Fondo de Jubilación

De conformidad con la Sala Constitucional, la jubilación es un derecho autónomo y de orden público que reconoce los años de trabajo prestados por una persona en un órgano o ente del Estado, el cual debe honrar con una determinada prestación económica una vez que se verifique que hayan cumplido con los requisitos de edad y años de servicio público prestados, establecidos en la Ley. En los artículos 16, 109 y 111 de la LOSSS y en el artículo 25 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de la Ley Sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Trabajadores y de las Trabajadoras de la Administración Pública Nacional Estatal y Municipal quedó establecido que

todos los trabajadores y las trabajadoras sean funcionarios o funcionarias, empleados o empleadas, obreros u obreras, al servicio de la Administración Pública correspondiente a todos los órganos de los poderes públicos nacional, estatal y municipal, están obligados a cotizar para el financiamiento solidario del Sistema de Seguridad Social, de manera que se deben realizar las retenciones correspondientes al momento del pago de la nómina.

Todos los trabajadores y las trabajadoras de la Administración Pública (funcionarios, funcionarias, empleados, empleadas, obreros y obreras) habiendo cumplido los requisitos y condiciones establecidos en la Ley, tienen derecho al beneficio de jubilación, ya que la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (LOSSS) y la Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y las trabajadoras, no admiten discriminaciones en cuanto a los derechos de seguridad social y el proceso social de trabajo. Por estas razones es importante que todos los trabajadores y las trabajadoras de la Administración Pública contribuyan y los órganos y entes aporten al Fondo, para garantizar las jubilaciones y pensiones.

Según lo establecido en el artículo 80 de nuestra Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y el artículo 11 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Trabajadores y de las Trabajadoras de la Administración Pública Nacional, Estatal y Municipal, el monto de la jubilación o pensión otorgadas mediante la seguridad social nunca será menor al salario mínimo nacional vigente. El monto de la jubilación ordinaria que corresponda al trabajador o a la trabajadora de la Administración Pública, es el que se obtiene de aplicar al salario base, el porcentaje que resulte de multiplicar los años de servicio por un coeficiente de dos y medio (2,5). El máximo porcentaje que se aplicará al salario base es el 80%.

Con relación al salario, cabe destacar que el salario mensual es el compuesto por el salario básico, las compensaciones por antigüedad y servicio eficiente, se utiliza para cálculo del monto de la jubilación del trabajador o trabajadora de la Administración Pública (Artículo 9 del Decreto-Ley). Por su parte, el salario normal, es el que perciben en forma regular y permanente por la prestación de sus servicios, el trabajador o trabajadora de la Administración Pública (Artículo 4 del Decreto-Ley).

Con la publicación en la Gaceta Oficial Extraordinaria No. 6.156, de fecha 19 de noviembre de 2014, del Decreto Ley sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los trabajadores de la Administración Pública Nacional, Estatal y Municipal quedó derogada la Ley que regía la materia,

desde 2010. Este instrumento legal ordena al ministerio de Planificación la elaboración de un Registro Nacional de Jubilados y Pensionados (artículo 23). Asimismo, contempla que los trabajadores están obligados a contribuir mensualmente con el Fondo Especial de Jubilaciones y Pensiones, desde 1% hasta 10% del salario normal, y su órgano de adscripción, un monto igual. Ese fondo será administrado por la Tesorería de la Seguridad Social, según lo establece el artículo 27; que podrá hacer “colocaciones en el mercado de capitales (...), en fideicomisos en instituciones financieras públicas y privadas” (p.2). La disposición transitoria segunda señala que “las jubilaciones y pensiones derivadas de regímenes establecidos antes del 18 de julio de 1986, y los posteriormente autorizados por el Ejecutivo Nacional, seguirán siendo saldadas por los respectivos órganos y entes” (p.3).

Según el instrumento legal (Artículo 8) se mantiene la edad de 60 años, para los hombres, y 55 años para las mujeres, para obtener el beneficio “siempre que hubiere cumplido, por lo menos, veinticinco (25) años de servicio en la Administración Pública”. Pero además debe haber cumplido 35 años de servicio, y no menos de 60 cotizaciones. La base para el cálculo de la jubilación establece el artículo 9, “es el promedio de la suma de los últimos doce (12) salarios mensuales” (p.2). Y el monto, no podrá exceder el 80% del salario base (artículo 11), mientras que las pensiones por discapacidad serán máximo 70% del último salario, según el artículo 15. Por su parte, los jubilados y pensionados recibirán una bonificación de fin de año que determine el Ejecutivo Nacional.

FASE IV

RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

4.1. Análisis de los Resultados del Diagnóstico

En esta fase se presenta los resultados del diagnóstico, mediante el desarrollo de las fases metodológicas que buscan alcanzar los objetivos planteados en el presente informe y brindarle una solución al problema planteado, mediante el diseño de la propuesta. Al respecto Arias (2006), expresa que “en este punto se describen las distintas operaciones a las que serán sometidos los datos que se obtengan clasificación, registro, tabulación y codificación si fuere el caso” (p,111), en este sentido, se presentan los resultados siguientes:

Fase I: Diagnóstico de la situación actual de la aplicación de retenciones FAOV y Fondo de Jubilación de los trabajadores de la fundación San Diego Para los Niños.

En esta primera fase se procedió a realizar un diagnóstico de la situación actual de la aplicación de retenciones FAOV y Fondo de Jubilación de los trabajadores de la fundación San Diego Para los Niños., mediante el análisis de los resultados obtenidos de la técnica de recolección de datos utilizada, que fue la encuesta, al respecto, Según Arias (2006), la define “como una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismo, o en relación con un tema en particular” (p.96), con apoyo del instrumento el cuestionario, el cual expresa Balestrini (2006), que es “uno de los instrumentos más utilizados y consiste en una serie de preguntas cuyas características permiten obtener información escrita de los encuestados” (p.138), el mismo estuvo contenido de siete (07) preguntas dicotómicas cerradas con alternativas de respuestas sí y no.

En cuanto a la población que fue objeto de estudio para suministrar la información de tipo primario, Arias (2006), la define como “la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población posee una característica común la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación” (p.114), esta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio, la cual estuvo integrada por nueve (9) personas que trabajan en la empresa, en cuanto a la muestra expresa Arias (2006), que es “un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible” (p.85), por lo tanto, la muestra objeto de estudio estuvo comprendida por tres (3)

trabajadores integrantes del departamento de administración y presupuesto. Los resultados fueron, analizados a través de la técnica la estadística descriptiva, Hernández, Fernández y Baptista (2014), es “una distribución de frecuencias es un conjunto de puntuaciones ordenadas en su respectiva categoría” (p.350), por lo tanto, los resultados fueron tabulados, graficados, analizados e interpretados, sirviendo para desarrollar las demás fases.

Seguidamente, se aplicó la técnica la observación directa, que consiste según Arias (2006), en “visualizar o captar mediante la vista, en forma sistemática, cualquier hecho, fenómeno o situación que se produzca en la naturaleza o en la sociedad, en función de uno objetivos de investigación preestablecidos” (p.69), será de tipo estructurada, comenta el mismo autor que “además de realizarse en correspondencia con uno objetivos, utiliza una guía diseñada previamente, en la que se especifican los elementos que serán observados” (p.70), con apoyo de una lista de cotejo, al respecto la cual según Arias (2006), es el instrumento “en el que se indica la presencia o ausencia de un aspecto o conducta a ser observada” (p.70), donde se presentará un conjunto de variables relacionadas al retenciones FAOV y Fondo de Jubilación de los trabajadores .

Por lo tanto, se aplicará en el departamento de administración y presupuesto, para poder realizar el diagnóstico sobre la aplicación de retenciones FAOV y Fondo de Jubilación de los trabajadores de la fundación San Diego Para los Niños., en lo referente al análisis, se establecerán análisis-síntesis, que serán empleadas para descifrar lo que revelan los resultados obtenidos, de los instrumentos aplicados en relación al proceso estudiado y lo establecido en la normativa legal, y poder ver las necesidades de mejora, y darle solución al problema. Seguidamente, se presenta el análisis e interpretación de los resultados y el respectivo diagnóstico.

a) Análisis de los resultados del cuestionario aplicado a tres (3) trabajadores del departamento de administración y presupuesto de la fundación San Diego Para los Niños.

1.- ¿Sabe usted si el personal ha recibido capacitación para el cálculo del FAOV y Fondo de Jubilación para la nómina de los trabajadores de la institución de acuerdo con la normativa legal vigente?

Tabla 1.- Capacitación al personal.

Alternativa	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
SI	1	33%
NO	2	67%
TOTAL	3	100%

Fuente: González (2023)

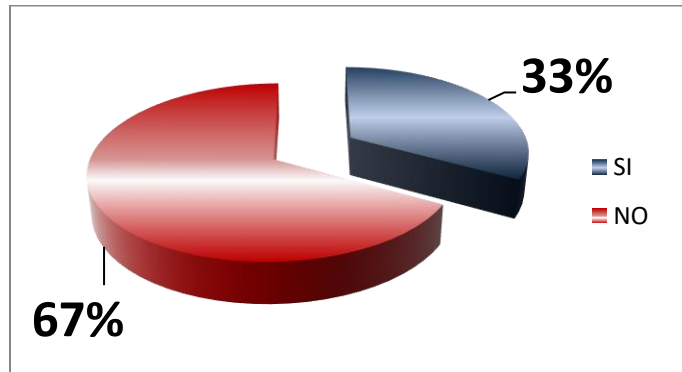


Gráfico 1.- Capacitación al personal.

Fuente: Gabaldon (2023)

Análisis:

En el gráfico No. 1 se observa, que el treinta y tres por ciento (33%) de los encuestados respondió de manera positiva, por su parte, el sesenta y siete por ciento (67%) restante expresa saber que, el personal no ha recibido capacitación para el cálculo del FAOV y Fondo de Jubilación para la nómina de los trabajadores de la institución de acuerdo con la normativa legal vigente. Al respecto, Bonilla, Macero y Mora (2018), expresan que la importancia de la formación del recurso humano

Se encuentra ligada a las mejoras en eficiencia que estos experimentan en sus áreas de trabajo, un mayor y mejor conocimiento de calidad les permite desempeñar mejor sus labores, abrir la posibilidad de movilidad dentro de la organización, ocupar áreas de trabajo de mayor responsabilidad y de mejor retribución económica. (p.1)

2.- ¿Conoce usted la base de aplicación de las alícuotas para el cálculo de las retenciones en materia de FAOV y Fondo de Jubilación?

Tabla 2.- Conocimiento de la base de aplicación.

Alternativa	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
SI	1	33%
NO	2	67%
TOTAL	3	100%

Fuente: González (2023)

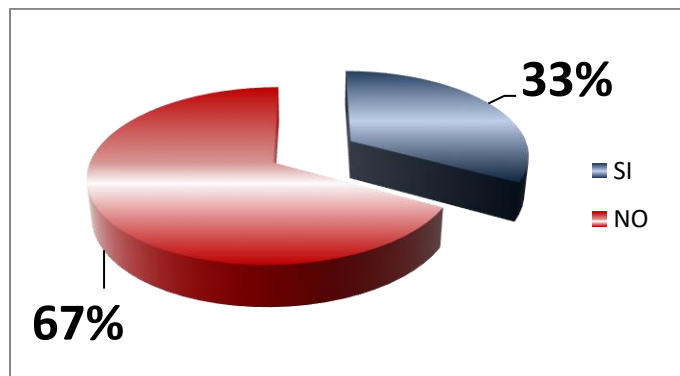


Gráfico 2.- Conocimiento de la base de aplicación.

Fuente: Gabaldon (2023)

Análisis:

Ante esta interrogante, se puede observar en el gráfico No. 2 que, el sesenta y siete por ciento (67%) de los encuestados, respondió no conocer la base de aplicación de las alícuotas para el cálculo de las retenciones en materia de FAOV y Fondo de Jubilación, por su parte, el treinta y tres por ciento (33%), respondió afirmativamente. De acuerdo con Contreras (2013), a través del Fondo de Ahorro Obligatorio para la Vivienda “los trabajadores podrán acceder a créditos para la compra de una vivienda. Las empresas están en la obligación de hacer el reporte mensual ante el Banavivih del aporte de quienes integran la nómina” (p.1), por su parte, López (1992), expresa que “ la jubilación desde el punto de vista laboral está considerada como “el cese institucional reglamentado del ejercicio de una actividad profesional remunerada; en definitiva, el paso del trabajo al no trabajo” (p.100), por lo tanto, se debe realizar un adecuado cálculo, ya que ello dependerá los fondos para percibir por ambos conceptos el trabajador.

3.- ¿Sabe usted si se han generado errores o diferencias en el cálculo de las retenciones en material del FAOV y del Fondo de Jubilación con los saldos de las cuentas de pasivo durante el cálculo de la nómina salarial de los trabajadores de la institución?

Tabla 3.- Errores o diferencias de cálculo de retenciones.

Alternativa	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
SI	3	100%
NO	0	0%
TOTAL	3	100%

Fuente: González (2023)

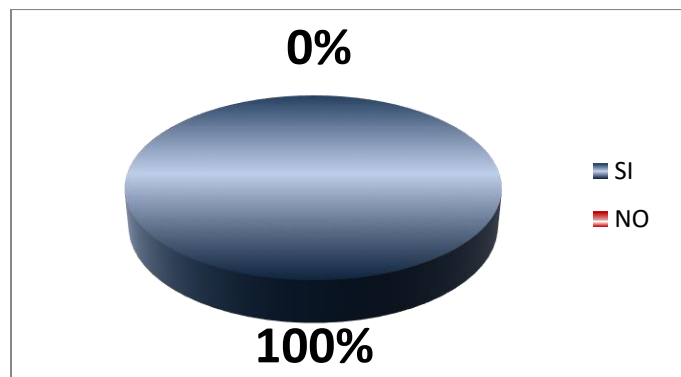


Gráfico 3.- Errores o diferencias de cálculo de retenciones.

Fuente: Gabaldon (2023)

Análisis:

El cien por ciento (100%) de los encuestados, de acuerdo con el gráfico No. 3, respondió ante esta interrogante, saber que si se han generado errores o diferencias en el cálculo de las retenciones en material del FAOV y del Fondo de Jubilación con los saldos de las cuentas de pasivo durante el cálculo de la nómina salarial de los trabajadores de la institución. Al respecto, es necesario que los cálculos sean correctos, ya que de ello dependerá los importes que el trabajador reciba cuando requiera la solicitud de vivienda o de la aplicación del proceso de jubilación.

4.- ¿Tiene usted conocimiento si se han establecido procedimientos para el cálculo y registro de las retenciones en materia del FAOV y del Fondo de Jubilaciones de los trabajadores de la institución?

Tabla 4.- Procedimientos establecidos.

Alternativa	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
SI	0	0%
NO	3	100%
TOTAL	3	100%

Fuente: González (2023)

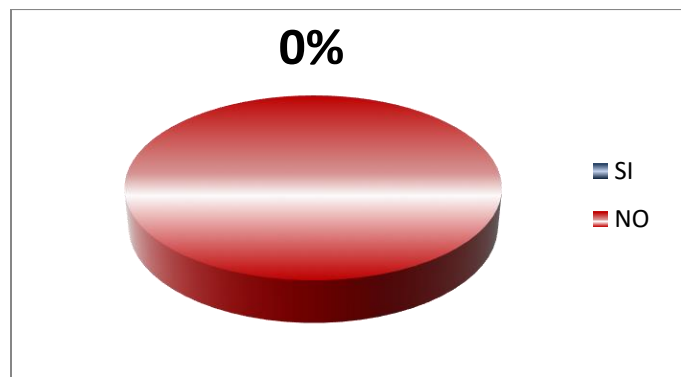


Gráfico 4.- Procedimientos establecidos.

Fuente: Gabaldon (2023)

Análisis:

Ante esta interrogante, se puede observar en el gráfico No. 4, que el cien por ciento (100%) de los encuestados expresa, tener conocimiento de que no se han establecido procedimientos para el cálculo y registro de las retenciones en materia del FAOV y del Fondo de Jubilaciones de los trabajadores de la institución. Por lo tanto, cuentan con guías de acción para realizar dichos cálculos. Al respecto, explica Di Primio (2023), que “Los procedimientos son esenciales para garantizar que las organizaciones operen de manera eficiente y efectiva. Ayudan a mantener la consistencia en las tareas, a aumentar la eficiencia, a mantener el control de las operaciones y a garantizar la seguridad” (p.1), en este sentido, permiten la unificación de criterios en la realización de las actividades.

5.- ¿Considera usted necesaria la implementación de procedimientos para la aplicación de las retenciones en material del FAOV y del Fondo de Jubilación de los trabajadores de la Fundación San Diego para los Niños que permitan cumplir con la normativa legal y generar el pasivo correcto?

Tabla 5.- Necesidad de establecer procedimientos.

Alternativa	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
SI	3	100%
NO	0	0%
TOTAL	3	100%

Fuente: González (2023)

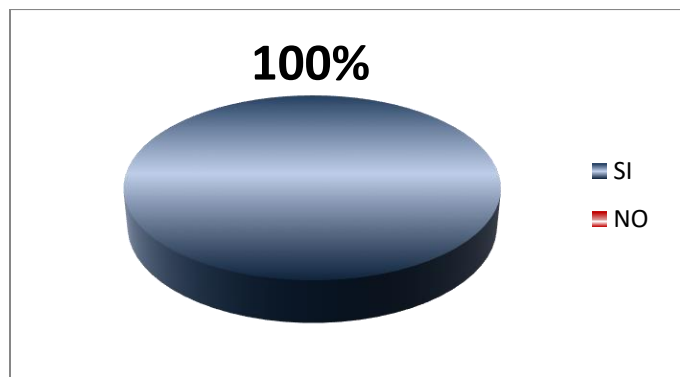


Gráfico 5.- Necesidad de establecer procedimientos.

Fuente: Gabaldon (2023)

Análisis:

En el gráfico No. 5, se puede observar que el cien por ciento (100%) de los encuestados respondió que si consideran necesaria la implementación de procedimientos para la aplicación de las retenciones en material del FAOV y del Fondo de Jubilación de los trabajadores de la Fundación San Diego para los Niños que permitan cumplir con la normativa legal y generar el pasivo correcto. Por lo tanto, los procedimientos que están definidos deben estar actualizados para que sirvan efectivamente en la consecución de tareas. Al respecto, expresa Di Primo (2023), que los procedimientos pueden ayudar a las organizaciones a “mantener el control de sus operaciones. Al establecer un proceso claro para la realización de tareas, los gerentes pueden supervisar y evaluar el rendimiento de los empleados y detectar problemas antes de que se conviertan en grandes problemas” (p.1).

6.- ¿Sabe usted si la institución ha presentado multas o sanciones por el enteramiento y cálculo erróneo de importes en materia del FAOV y del Fondo de Jubilación de sus trabajadores?

Tabla 6.- Multas o sanciones aplicadas.

Alternativa	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
SI	0	0%
NO	3	100%
TOTAL	3	100%

Fuente: González (2023)

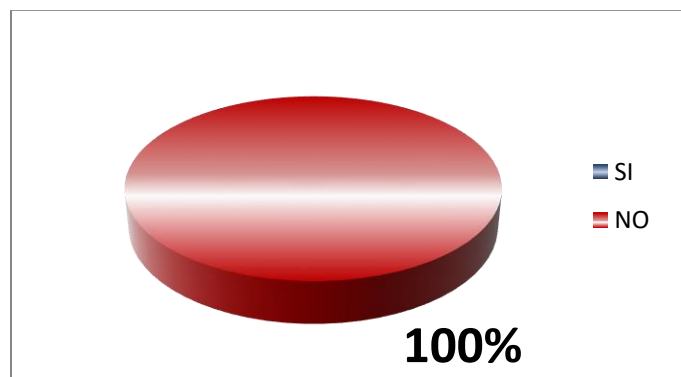


Gráfico 7.- Multas o sanciones aplicadas.

Fuente: Gabaldon (2023)

Análisis:

En el gráfico No. 6, se puede observar, que el cien por ciento (100%) de los encuestados respondió saber que la institución no ha presentado multas o sanciones por el enteramiento y cálculo erróneo de importes en materia del FAOV y del Fondo de Jubilación de sus trabajadores. Las instituciones públicas deben cumplir con la normativa legal, y realizar los pagos respectivos, y cumplimiento de los lapsos correspondientes a las retenciones estudiadas, minimizando los riesgos de sufrir multas y sanciones por el ente fiscalizador.

7.- ¿Sabe usted si la institución ha declarado o pagado las retenciones en materia de FAOV y del Fondo de jubilaciones a destiempo?

Tabla 7.- Declaración o pago a destiempo.

Alternativa	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
SI	3	100%
NO	0	0%
TOTAL	3	100%

Fuente: González (2023)

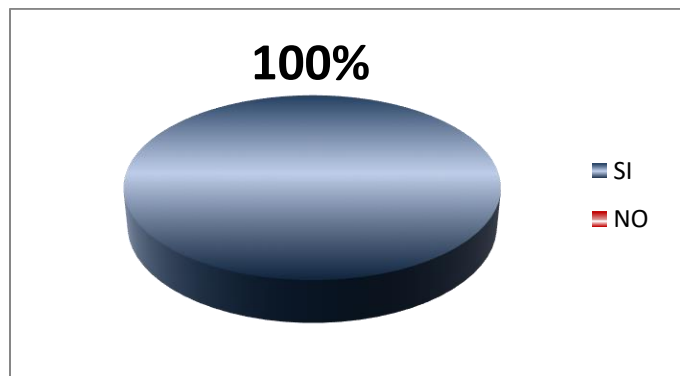


Gráfico 7.- Declaración o pago a destiempo.


Fuente: Gabaldon (2023)

Análisis:

En el gráfico No. 7, se puede observar que el cien por ciento (100%) de los encuestados respondió saber que la institución ha declarado o pagado las retenciones en materia de FAOV y del Fondo de jubilaciones a destiempo. Al respecto en relación con las retenciones del FAOV, Contreras (2013), expresa que “el pago de este aporte debe realizarlo el patrono los primeros cinco días de cada mes, a través de una institución financiera calificada por el Banavih” (p.1). Por su parte, Ley del Estatuto Sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios o Empleados de la Administración Pública Nacional, de los Estados y de los Municipios (2006), establece en su artículo 23 que cada organismo “retendrá mensualmente la cotización que debe cubrir el empleado o empleada y la depositará, con el aporte del organismo dentro de un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles a partir de la fecha de la retención” (p.7). Por lo tanto, el organismo al realizar una retención está obligado en realizar el respectivo pago de ambos conceptos en los primeros cinco (5) días del mes próximo al ser efectuada esta.

b) Análisis de los resultados de la lista de cotejo, como instrumento de apoyo de la técnica la observación directa, realizada en el departamento de administración y presupuesto de Fundación San Diego Para los Niños.

Cuadro Lista de Cotejo

		Institución: Fundación San Diego para los Niños Departamento de Administración y Presupuesto Fecha: Agosto de 2023	
ÍTEM	VARIABLE	ALTERNATIVA	
		SI	NO
1	Existencia de manual de normas y procedimientos. Última actualización: AGOSTO 2023	X	
2	Existencia de un sistema administrativo: Modelo: SIGEM	X	
3	Emisión del comprobante de pago de nómina de los trabajadores.		X
4	Existencia de programas de capacitación para los trabajadores en material del FAOV y Fondo de Jubilaciones.		X
5	Auxiliar de nómina actualizado.		X

Fuente: Gabaldón (2023).

Análisis:

Seguidamente, se presenta el análisis e interpretación de los resultados obtenidos mediante la utilización de la técnica la observación directa, a través de una lista de cotejo, aplicada en el departamento de administración y presupuesto, para la verificación de la presencia o no de ciertas variables relacionadas a las retenciones del FAOV y Fondo de Jubilación de los empleados de la Fundación San Diego Para los Niños, para completar la fase de diagnóstico, entre las cuales se encuentran:

- Cuentan con la existencia de manual de normas y procedimientos, cuya última actualización fue en agosto del año en curso (2023), esto refleja que la institución le brinda a los trabajadores una guía de acción para que puedan realizar las actividades en la empresa, sin embargo, no se ha realizado un procedimiento en materia de cálculo y retención en materia del FAOV y el Fondo de Jubilaciones.
- Cuentan con la existencia de un sistema administrativo, el cual es el modelo: SIGEM. Los sistemas administrativos son buenas herramientas para la administración porque permiten procesar los datos, en especial para la nómina con mayor rapidez, que hacer

rudimentarios cálculos a través de hojas electrónicas en Excel.

- No realizan la emisión del comprobante de pago de nómina de los trabajadores. Es obligatorio la entrega de los recibos de pago al trabajador, ya que la empresa puede padecer el riesgo de sufrir multas o sanciones por el ente regulador. Al respecto, cabe señalar que la LOTTT (2012), en su artículo 106, establece que

El patrono o patrona otorgará un recibo de pago a los trabajadores y trabajadoras, cada vez que pague las remuneraciones y beneficios indicando el monto del salario y, detalladamente, lo correspondiente a comisiones, primas, gratificaciones, participación en los beneficios o utilidades, bonificación de fin de año, sobresueldos, bono vacacional, recargos por días feriados, horas extraordinarias, trabajo nocturno y demás conceptos salariales, así como las deducciones correspondientes. El incumplimiento de esta obligación hará presumir, salvo prueba en contrario el salario alegado por el trabajador o trabajadora sin menoscabo de las sanciones establecidas en esta Ley. (p.25).

- No cuentan con la existencia de programas de capacitación para los trabajadores en material del FAOV y Fondo de Jubilaciones. Es importante que el perciba una inducción y una capacitación en cuanto a las nuevas normativas para optimizar su desempeño laboral. Al respecto, comenta Ríos (2023), que:

En un mundo empresarial en constante evolución, la formación y la capacitación profesional se han convertido en pilares fundamentales para el crecimiento y la prosperidad de las organizaciones. Las empresas modernas comprenden que invertir en el desarrollo de su capital humano no solo impulsa la productividad, sino que también les permite mantenerse a la vanguardia en un entorno competitivo. (p.1).

- No cuentan con un Auxiliar de nómina actualizado. La información sobre los trabajadores debe estar actualizada, de manera que, al momento de la evaluación del desempeño, o se quiera rotar al personal, se cuente con una base de datos que permita tomar decisiones para promociones, o al momento de requerir nuevo personal se revise el personal interno antes de buscar candidatos externos. Al respecto expresa Vargas (2022), que:

Mantener los registros de los expedientes laborales actualizados y correctos es esencial para el negocio, especialmente al considerar todos los requisitos legales. De lo contrario, se tendrá dificultades para completar todos los formularios necesarios y proporcionar detalles sobre sus empleados y su nómina. (p.1)

Fase II: Determinación de las debilidades y fortalezas en la aplicación de las retenciones FAOV y Fondo de Jubilación de los trabajadores de la Fundación San Diego Para los Niños.

En esta fase se procedió a determinar las debilidades y fortalezas en la aplicación de las retenciones FAOV y Fondo de Jubilación de los trabajadores de la Fundación San Diego para los Niños, las cuales se expusieron en una matriz DOFA, que se presenta a continuación:

Cuadro 3.- Matriz DOFA

	DEBILIDADES (D) D1 No se brinda una capacitación a todo el personal en materia de FAOV y fondo de jubilaciones. D2 No todo el personal conoce la base de aplicación de las retenciones. D3 Se han generado errores de cálculo. D4 No se tienen establecidos procedimientos para el cálculo y registro de las retenciones. D5 La institución ha declarado o pagado a destiempo las retenciones. D6 No se emiten comprobante de nómina. D7 No existe un programa de capacitación y actualización para los trabajadores. D8 No se encuentra el auxiliar de nómina actualizado.	FORTALEZAS (F) F1 Disposición del personal en implementar mejoras reconociendo la necesidad de establecer procedimientos para la aplicación de retenciones. F2 La institución no ha presentado multas. F3 Existencia de manual. F4 Uso de sistema administrativo SIGEM.
OPORTUNIDADES (O)	ESTRATEGIAS (DO)	ESTRATEGIAS (FO)
O1 Teorías de procedimientos para optimizar procesos organizacionales. O2 Instituciones de capacitación en materia de Nómina y retenciones O3 Banca electrónica para ejecutar pagos. O4. Correo electrónico para envío de información digital.	D2D4D5D6O1O2 Diseñar un procedimiento para aplicación de retenciones FAOV y Fondo de Jubilación a los trabajadores de la Fundación San Diego para los Niños. D1D7O2 Programar talleres de actualización y cursos de capacitación en materia de retenciones del FAOV y Fondo de Jubilación para trabajadores del departamento de administración y presupuesto.	
AMENAZAS (A)	ESTRATEGIAS (DA)	ESTRATEGIAS (FA)
A1 Leyes y ordenanzas sobre las retenciones de FAOV y Fondo de Jubilados. A2 Fiscalizaciones sobre cumplimiento de normativas. A3 Fiscalizaciones de la Ministerio del Trabajo.	D7A1A3 Establecer normativas para la entrega del comprobante de pago a los trabajadores en cumplimiento de la normativa legal.	F1A1A2 Programar la declaración y pago de retenciones de acuerdo con lo establecido en la normativa legal.

Fuente: Gabaldón (2023).

Fase III: Diseño de un procedimiento para aplicación de retenciones FAOV y Fondo de Jubilación a los trabajadores de la Fundación San Diego para los Niños.

Esta fase consistió en el diseño de la propuesta que corresponde a un procedimiento para aplicación de retenciones FAOV y Fondo de Jubilación a los trabajadores de la Fundación San Diego para los Niños, el cual se desarrolló en la siguiente fase de acciones, el cual servirá como guía de acción al personal del departamento de administración y presupuestos, para optimizar el proceso en su cálculo y declaración oportuna, brindándoles además seguridad a los trabajadores, y mejorando la imagen de la institución ante estos.

FASE V

ACCIONES

5.1. Presentación de las Acciones Propuestas

El Estado como garante de la seguridad de los trabajadores ha establecido ciertas leyes, reglamentos y normas que permiten brindarle a los trabajadores ciertos beneficios, de manera que durante su periodo laboral deben efectuarse procesos de retención sobre sus ingresos o sueldos devengados para garantizar el bienestar social. Es por ello, que los trabajadores deben cumplir con el pago de cierta fracción de su salario para recaudar fondos para tales beneficios, los cuales son retenidos por parte el patrono en calidad de intermediario, a través de la nómina, realizando las deducciones sobre el devengado, y a su vez queda comprometida en realizar el pago o abono en cuenta de los importes retenidos en los lapsos establecidos por la normativa legal que rige cada tipo de retención.

Cabe resaltar que, entre las retenciones, se encuentra el Régimen Prestacional de Vivienda FAOV, es un fondo que está constituido por el ahorro individual y patronal, equivalente al 3% del salario integral mensual de los trabajadores, correspondientes a una retención del 1% deducido de la nómina salarial y un 2% aportado por el patrono y por la recuperación de los créditos ya otorgados. Este fondo permite a los trabajadores el acceso progresivo a créditos para la compra de vivienda principal. El pago de este aporte debe realizarlo el patrono los primeros cinco (5) días de cada mes, a través de una institución financiera calificada por el BANAVIH. Por su parte, el Fondo de Jubilaciones establecido en la Ley del Seguro Social retenido debe ser pago en los cinco (5) días posteriores a la retención, bien sea que se ejecute de manera quincenal o mensual.

Bajo estas premisas, el presente informe de pasantía está centrado en la Fundación San Diego para los Niños, donde la problemática que presenta es con relación al cálculo, declaración y pago de las retenciones FAOV y Fondo de Jubilación a los trabajadores, para tales efectos, se procedió a realizar un diagnóstico a través de la aplicación de las técnicas seleccionadas, donde se pudo detectar ciertas debilidades que han generado la problemática actual, entre las se resalta que no se le brinda una capacitación a todo el personal en materia de las retenciones en estudio, tampoco todo el personal conoce la base de aplicación de las retenciones, por lo tanto, se han generado errores de cálculo.

Cabe destacar, que no se tienen establecidos procedimientos para el cálculo y registro de las retenciones, aunado a ello, la institución ha declarado o pagado a destiempo las retenciones, lo cual puede deteriorar la imagen de la institución ante el ente fiscalizador. Por otro lado, no se emiten comprobante de nómina, causando descontento por parte de los trabajadores. No existe un programa de capacitación y actualización para los trabajadores, en materia del tema estudiado, además no se encuentra el auxiliar de nómina actualizado. Es por ello, que para minimizar las debilidades encontradas e impulsar las fortalezas existentes, se propone el diseño de un procedimiento para aplicación de retenciones de la Fundación San Diego para los Niños, que sirva de guía al personal para optimizar su desempeño y se unifiquen criterios en materia de retenciones salariales.

5.2. Justificación de las Acciones Propuestas

Los beneficios sociales, dependientes de las retenciones de los trabajadores son de gran importancia, ya que de ello depende que, cuando el trabajador decida o le corresponda disfrutar de ellas debe haberse realizado por los importes correctos, en este sentido, el patrono representado por las empresas o instituciones públicas, deben ser garantes de realizar la respectiva retención y pagarlo a los entes correspondientes en las fechas establecidas de acuerdo con la normativa legal vigente.

En este sentido, mediante el diseño de un procedimiento para aplicación de retenciones de la Fundación San Diego para los Niños, se pretende brindar detalladamente al personal una guía de acción para el correspondiente cálculo y pago de las retenciones en retenciones FAOV y Fondo de Jubilación a los trabajadores, de manera que se realice por los importes correspondientes, optimizando su desempeño, mejorando la imagen de la institución al cumplir con las obligaciones de acuerdo a la normativa legal vigente y brindando al personal una seguridad razonable sobre el abono a las instituciones correspondientes sobre sus contribuciones.

5.3. Objetivos de las Acciones Propuestas

5.3.1. Objetivo General

Diseñar un procedimiento para aplicación de retenciones de la Fundación San Diego para los Niños

5.3.2. Objetivos Específicos

- Establecer un procedimiento para aplicación de retenciones FAOV y Fondo de Jubilación a los trabajadores de la Fundación San Diego para los Niños.
- Programar talleres de actualización y cursos de capacitación en materia de retenciones del FAOV y Fondo de Jubilación para trabajadores del departamento de administración y presupuesto.
- Definir normativas para la entrega del comprobante de pago a los trabajadores en cumplimiento de la normativa legal.
- Programar la declaración y pago de retenciones de acuerdo con lo establecido en la normativa legal.

5.4 Desarrollo de las Acciones Propuestas

A continuación, se presenta la propuesta que consiste en el diseño de un procedimiento para aplicación de retenciones FAOV y Fondo de Jubilación a los trabajadores de la Fundación San Diego para los Niños, que permitirá disminuir las debilidades encontradas durante el diagnóstico, detallada a continuación:

Objetivo 1.- Establecimiento de un procedimiento para aplicación de retenciones FAOV y Fondo de Jubilación a los trabajadores de la Fundación San Diego para los Niños.

Este objetivo consistía en el Establecimiento de un procedimiento para aplicación de retenciones FAOV y Fondo de Jubilación a los trabajadores de la Fundación San Diego para los Niños, para ello, se debe determinar primeramente la base de aplicación de las retenciones y las alícuotas que deben ser utilizadas para determinar el importe correspondiente, de manera que todo el personal del departamento de administración y presupuesto unifique criterios sobre su determinación y cálculo. En este sentido, se debe indicar la base de aplicación, la cual corresponde en determinar el salario con el cual realizar dichos cálculos, el cual es el salario integral del periodo a ser liquidado o pagado, a efectos de la Institución en estudio, la nómina se elabora los días 15 y último de cada mes, y las retenciones se calculan en la segunda quincena, sobre el salario integral mensual percibido en ese mes, este se compone de la siguiente manera:

Salario del periodo

Salario básico del periodo (15 días) salario mínimo

Compensación extra (emitido por la alcaldía)

+ prima profesional (50%)

+ prima de antigüedad (50%)

+ prima por hijos (50%)

Salario normal del periodo = salario integral

El salario normal es igual al salario integral sobre el cual se va a realizar el cálculo de las retenciones debido a que los trabajadores no reciben horas extras ni bonificaciones especiales, a excepción del bono de alimentación y bono de transporte, los cuales son calificados como beneficios y no conforman parte del salario del trabajador ya que son beneficios laborales. Por otro lado, las bonificaciones no recurrentes que forman parte del salario integral son el bono vacacional que es pagado anualmente, en la fecha de aniversario del trabajador y que este disfrute de estas.

Alícuota de aplicación: para el FAOV la alícuota a aplicar sobre el salario integral del periodo (mensual) es del 1% para los trabajadores, en cuanto al Fondo de Jubilaciones es del 3% sobre la misma base.

El salario mínimo percibido por el trabajador:


El salario mínimo es enviado por la secretaría de la Presidencia, donde se abona 50% el 15 de cada mes y 50% último día, el cual contiene el monto bruto del salario básico (mínimo) + prima profesional + prima de antigüedad + prima por hijos, que conforman el salario normal + bono de alimentación y bono de transporte (que son beneficios salariales y corresponden a salario) pero se pagan en la nómina quincenal, también al 50%. Este importe es pagado por la plataforma patria la cual es cargada en cuenta de cada trabajador.

La compensación extra del salario

Por otro lado, la ONAPRE que es la Oficina de Presupuesto Nacional, participa en la formulación de los presupuestos para el sector público nacional, el cual transfiere el cálculo del pago por compensación (extra) enviado a recursos humanos de la alcaldía de San Diego donde es

aprobado y pagado por esta, a la que se encuentra suscrita la Fundación San Diego Para los Niños. Donde es entregado al analista de contabilidad y presupuesto de la fundación, y se encarga de realizar la nómina salarial con el detalle de los pagos a cada trabajador, calcular las retenciones y enterarlas al sistema. A continuación, se detalla el procedimiento para procedimiento para aplicación de retenciones del FAOV y Fondo de Jubilación a los trabajadores de la Fundación San Diego para los Niños, indicando las acciones y responsables de proceso.

Cuadro 4.- Procedimiento para el pago de la nómina de la primera quincena del mes de los trabajadores de la Fundación San Diego para los Niños

 ALCALDÍA DE SAN DIEGO <small>CIUDAD INTELIGENTE!</small> <small>FUND. SAN DIEGO PARA LOS NIÑOS</small>	Procedimiento para el pago de la nómina de la primera quincena del mes de los trabajadores de la Fundación San Diego para los Niños
RESPONSABLE	ACCIONES
Analista de contabilidad	Cálculo de la nómina para la primera quincena de cada mes: _ 1. Los días 15 de cada mes procede a realizar el cálculo de la nómina correspondiente a la primera quincena. 2. Se recibe a través de la plataforma patria el pago del 50% del salario mínimo + 50% del bono de alimentación correspondiente a dicha quincena, el cual es abonado directamente al trabajador en su cuenta. 3. Se recibe el 50% del pago por compensación (extra) pagado por la alcaldía a la cuenta de la institución destinada para el pago de nómina + 50% del bono de transporte. 4. No se aplican deducciones por retenciones FAOV, Fondo de Jubilaciones, S.S.O. y RPE en la primera quincena. 5. Se realiza el cálculo del salario integral conformado por: 50% de los conceptos de: Salario base (mínimo) + compensación (extra) + prima profesional + prima de antigüedad + prima por hijos = salario normal (integral) devengado más 50% de los beneficios: + bono de alimentación + bono de transporte = total devengado por el trabajador. 6. Entrega la nómina al Jefe de Oficina de Administración y Presupuesto para su revisión y aprobación.
Jefe de Oficina de Administración y Presupuesto	7. Revisa los cálculos de la nómina. 8. Aprueba y ejecuta el pago de la nómina de la primera quincena del mes sin deducciones, correspondiente al 50% del importe de la compensación (extra) y 50% del bono de transporte. 9. Entrega al analista de contabilidad para que emita y entregue los respectivos comprobantes de pago.
Analista de contabilidad	10. Registra el importe pagado en la nómina de la segunda quincena para estimar la base de aplicación de las retenciones. 11. Emite y entrega los comprobantes de nómina. 12. Se archivan los comprobantes de pago.
Trabajador	13. Recibe y firma recepción del comprobante de pago de nómina.

Fuente: Autora (2023).

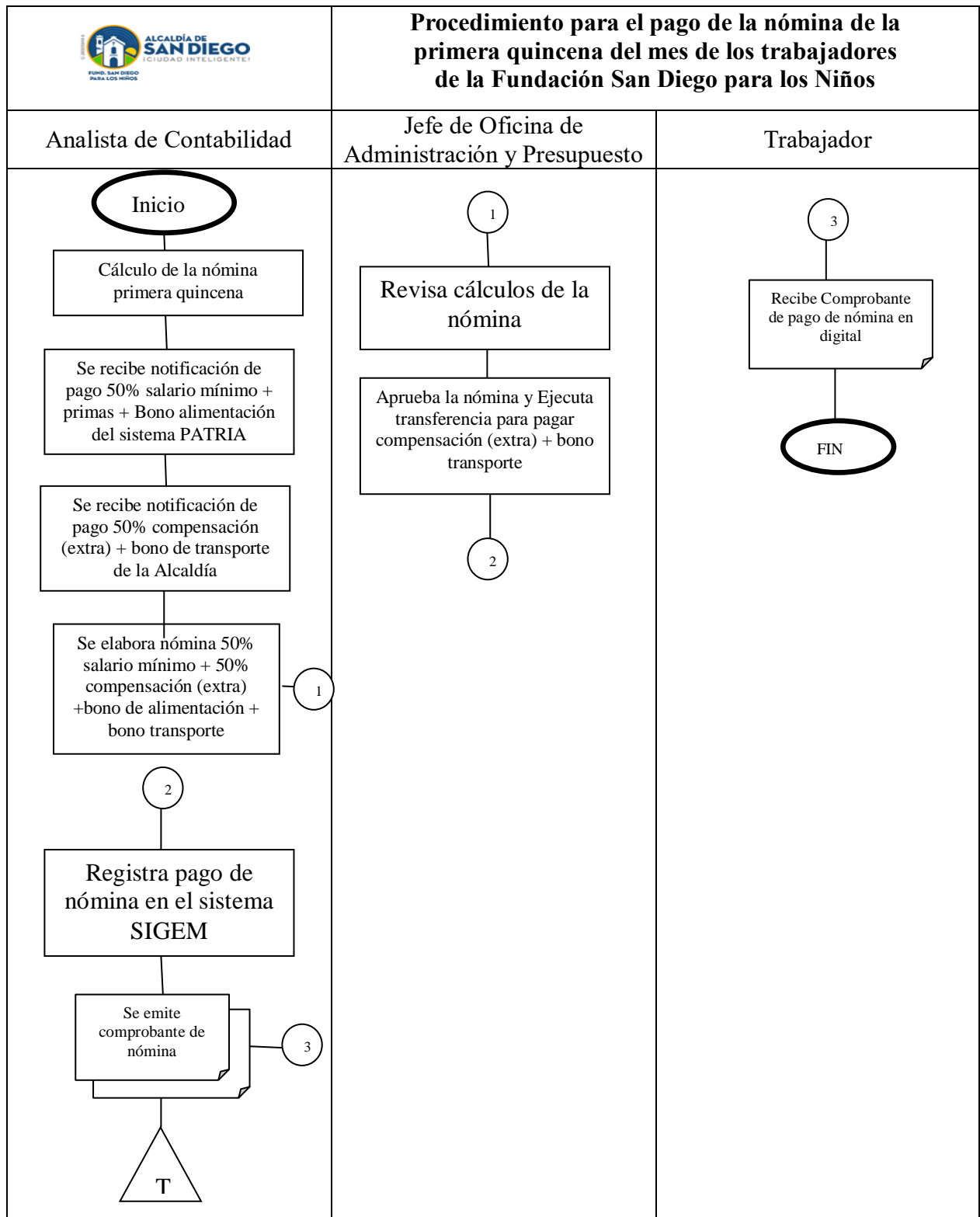



Figura 3.- Diagrama de flujo del Procedimiento para el pago de la nómina de la primera quincena del mes de los trabajadores de la Fundación San Diego para los Niños
 Fuente: Autora (2023).

Cuadro 5.- Procedimiento para la aplicación de retenciones del FAOV y del Fondo de Jubilación de los trabajadores de la Fundación San Diego para los Niños en la segunda quincena del mes.

	<p align="center">Procedimiento para el pago de la nómina de la primera quincena del mes de los trabajadores de la Fundación San Diego para los Niños</p>
<p align="center">RESPONSABLE</p>	<p align="center">ACCIONES</p>
<p align="center">Analista de contabilidad</p>	<p>Cálculo de la nómina para la segunda quincena de cada mes:</p> <ol style="list-style-type: none"> Los días último de cada mes procede a realizar el cálculo de la nómina correspondiente a la segunda quincena. Se recibe a través de la plataforma patria el pago del 50% del salario mínimo + 50% del bono de alimentación correspondiente a dicha quincena, el cual es abonado directamente al trabajador en su cuenta. Se recibe el 50% del pago por compensación (extra) pagado por la alcaldía a la cuenta de la institución destinada para el pago de nómina + 50% del bono de transporte. Se realiza el cálculo del salario integral conformado por: 50% de los conceptos de: Salario base (mínimo) + compensación (extra) + prima profesional + prima de antigüedad + prima por hijos = salario normal (integral) devengado y se abona 50% de los beneficios: + bono de alimentación + bono de transporte = total devengado por el trabajador. Se realiza el cálculo del salario integral del mes para realizar las retenciones conformado por: Salario base (mínimo) + compensación (extra) + prima profesional + prima de antigüedad + prima por hijos= salario normal (integral) del mes y se multiplica por la alícuota de aplicación (1% FAOV + 3% Fondo de Jubilaciones) así como el importe del SSO y RPE. Se resta las deducciones a la nómina salarial: se determina el monto total de la nómina a pagar al trabajador (devengado – deducciones = total a pagar) Entrega la nómina al Jefe de Oficina de Administración y Presupuesto para su revisión y aprobación.
<p align="center">Jefe de Oficina de Administración y Presupuesto</p>	<ol style="list-style-type: none"> Revisa los cálculos de la nómina. Aprueba y ejecuta el pago de la nómina de la segunda quincena del mes con deducciones, correspondiente al 50% del importe de la compensación (extra) y 50% del bono de transporte – retenciones del mes. Entrega al analista de contabilidad para que emita y entregue los respectivos comprobantes de pago.
<p align="center">Analista de contabilidad</p>	<ol style="list-style-type: none"> Emite y entrega los comprobantes de nómina. Registra el importe pagado en la nómina de la segunda quincena para estimar la base de aplicación de las retenciones. Se archivan los comprobantes de pago.
<p align="center">Trabajador</p>	<ol style="list-style-type: none"> Recibe y firma recepción del comprobante de pago de nómina.
<p align="center">Jefe de Oficina de Administración y Presupuesto</p>	<ol style="list-style-type: none"> Realiza el pago de las retenciones de FAOV y Fondo de Jubilaciones los cinco (5) primeros días del mes en el BANAVIT y en el TSS. Realiza el registro del pago de retenciones FAOV y Fondo de Jubilaciones en el sistema SIGEM.

Fuente: Autor (2023)

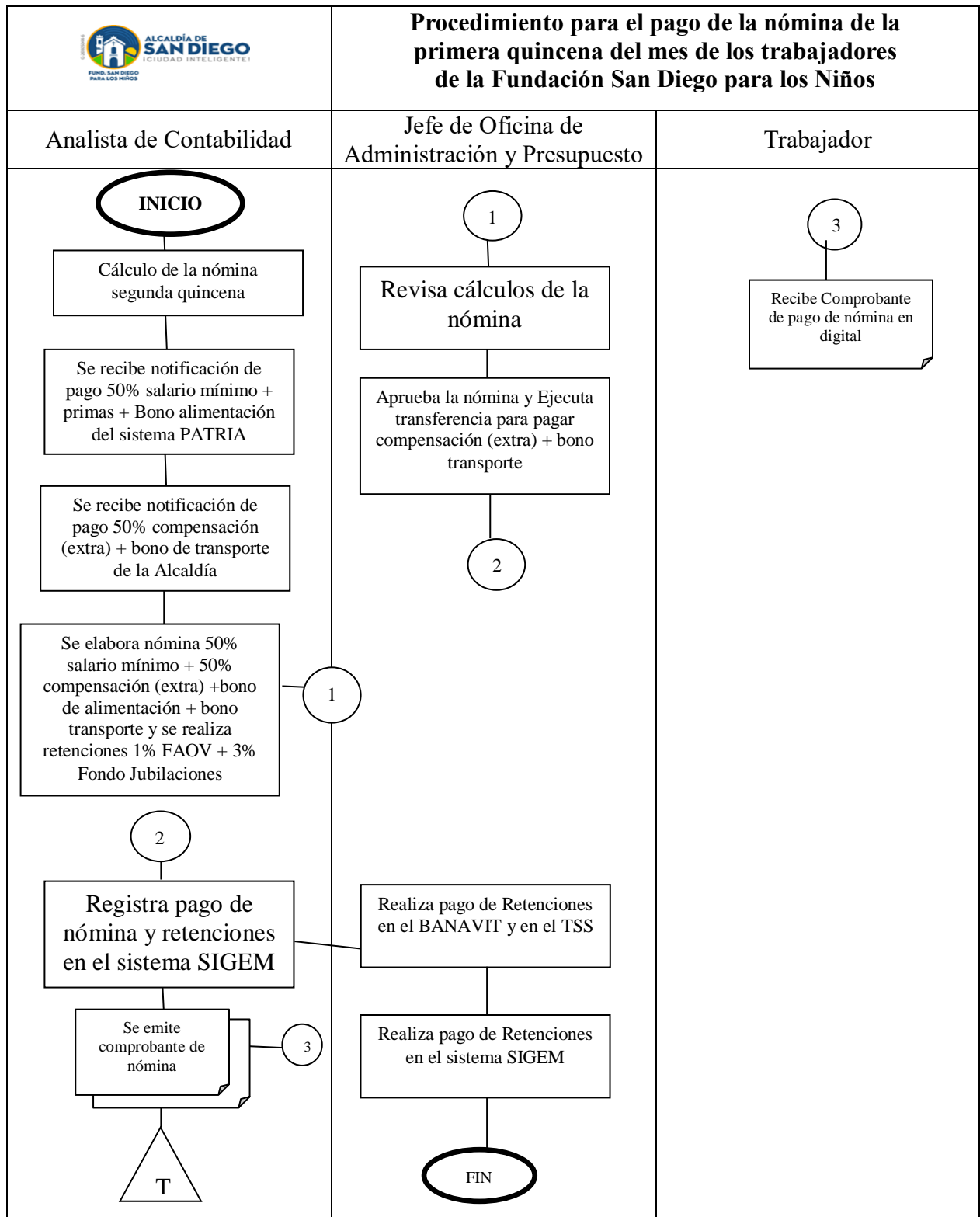


Figura 3.- Diagrama de flujo del Procedimiento para el pago de la nómina de la primera quincena del mes de los trabajadores de la Fundación San Diego para los Niños
Fuente: Autora (2023).

Objetivo 2.- programación de talleres de actualización y cursos de capacitación en materia de retenciones del FAOV y Fondo de Jubilación para trabajadores del departamento de administración y presupuesto.

Este objetivo consiste en realizar la programación de talleres de actualización y cursos de capacitación en materia de retenciones del FAOV y Fondo de Jubilación para trabajadores del departamento de administración y presupuesto, para tal fin, se le brindará capacitación al personal de acuerdo al taller que será presentado por el Colegio de Contadores Públicos del Estado Carabobo, de manera que el personal optimice su desempeño en el cálculo de la nómina salarial y las correspondientes retenciones de ley, que se detalla a continuación:

Curso Cálculos de Nómina (presencial)

Fecha de inicio: 28 de octubre de 2023

Duración: 6 Horas académicas

Hora: 8:30 a.m. a 1:30 pm

Facilitador: Lcdo. Efraín Peraza

Dirección electrónica del evento:

<http://sigeven.ccpccarabobo.org.ve/evento/1854/TALLER-PRESENCIAL--->

C%C3%A1lculos-de-N%C3%B3mina---OCTUBRE-2023

Integrantes: Jefe de Oficina de Administración y Presupuesto.

Analista de contabilidad.

Objetivo 3.- Definición de normativas para la entrega del comprobante de pago a los trabajadores en cumplimiento de la normativa legal.

Este objetivo, consiste en la definición de normativas para la entrega del comprobante de pago a los trabajadores en cumplimiento de la normativa legal. Donde se establece que se debe entregar a los trabajadores obligatoriamente los comprobantes de pago, donde se detalle el devengado recibido y las deducciones aplicadas, con detalle de cada concepto para su mejor comprensión. Se realizará impresión en original que deberá firmar el trabajador como acuse recibo y envío digital al correo electrónico o por la aplicación de WhatsApp de cada uno de ellos.

Objetivo 4.- Programación de la declaración y pago de retenciones de acuerdo con lo establecido en la normativa legal.

Este objetivo consiste en la programación de la declaración y pago de retenciones de acuerdo con lo establecido en la normativa legal, en el cual Jefe de Operaciones administrativa y de presupuesto indicará en detalle en un calendario digital, los días hábiles de cada mes en el que donde deberá proceder a realizar las declaraciones de las retenciones de FAOV y del Fondo de Jubilaciones, a través de transcripción en un documento Txt, con detalle de los aportes de todos los trabajadores, y se cargan a la página del BANAVIH (Banco Nacional de Vivienda y Hábitat) y el Fondo de Pensiones en la cuenta de la TSS (Tesorería de Seguridad Social).

5.5. Factibilidad de las Acciones Propuestas

Las acciones propuestas requieren de un estudio de factibilidad, en este sentido, la presente propuesta consistió el diseño de un procedimiento para la aplicación de retenciones del FAOV y del Fondo de Jubilación de los trabajadores de la Fundación San Diego para los Niños, la cual cuenta un estudio de factibilidad técnica, operativa y económica.

Factibilidad Técnica

La presente propuesta es técnicamente factible, debido a que la empresa cuenta con los recursos necesarios para su aplicación, ya que posee computadora, sistema administrativo, hojas de Excel para elaboración de los cálculos de retenciones del FAOV y del Fondo de Pensiones, así como la elaboración del documento txt. para su declaración, además, posee de banca electrónica para realizar el pago de las nomina sobre el pago de la compensación extra (extra), bono de transporte, y ejecuta el pago de las retenciones a los respectivos entes (BANAVIH Y SSO). Correo electrónico, para envío de los comprobantes de pago a los trabajadores, impresora para la emisión de los comprobantes de pago, carpetas de lomo ancho para el archivo de estos una vez firmados por el trabajador.


Factibilidad Operativa

La propuesta es operativamente factible, debido a que cuenta con el personal necesario para la aplicación del procedimiento propuesto, y no requiere de contratar personal de nuevo ingreso ni de cambios en la estructura organizacional, siendo además profesionales con deseos de implementar mejoras, y deseos de optimizar su desempeño laboral contribuyendo en la efectividad de procesos, orientados en el logro de objetivos organizacionales.

Factibilidad Económica

La propuesta es económicamente factible, debido a que la institución cuenta con los recursos necesarios disponibles para implementar mejoras, y cuyo costo se compensa con el beneficio que recibirá la empresa al lograr la optimización de los procesos. En este sentido, los recursos necesarios para la implementación de la propuesta están orientados en la capacitación del personal, para la ampliación de sus conocimientos en materia de cálculo de retenciones del FAOV y del Fondo de Jubilaciones de acuerdo con la normativa legal, además de afianzar los conocimientos de elaboración de la nómina y las respectivas deducciones salariales de ley.

Cuadro 6.- Recursos Financieros

 <p>ALCALDÍA DE SAN DIEGO ¡CIUDAD INTELIGENTE! FUND. SAN DIEGO PARA LOS NIÑOS</p>	Procedimiento para el pago de la nómina de la primera quincena del mes de los trabajadores de la Fundación San Diego para los Niños	
Descripción	Costo Unitario	Costo Total
Capacitación de 3 trabajadores del departamento de Administración y Presupuesto: <ul style="list-style-type: none">- Jefe de Oficina de Administración y Presupuesto.- Analista Contable- Asistente Contable	15\$	45\$

Fuente: Autora (2023).

CONCLUSIONES

Las organizaciones están en la obligación de realizar el justo pago a sus trabajadores, así como detallar cuáles son los importes que percibe y deducciones que se deben efectuar de acuerdo con las disposiciones legales, en este sentido, al elaborarse la nómina de los trabajadores el personal encargado debe realizar adecuadamente los respectivos cálculos para el pago justo del salario. Por lo tanto, se debe manejar adecuadamente los importes percibido que constituyen el salario y las alícuotas de aplicación para las deducciones de ley como lo son las retenciones del SSO, RPE, FAOV y Fondo de Jubilaciones, que corresponde a los empleados de la administración pública.

Bajo estas premisas, el presente informe de pasantías se desarrolló en la Fundación San Diego para Niños, cuya problemática se radica en relación al proceso de aplicación de las retenciones en materia del FAOV y el Fondo de Jubilaciones, para lo cual se requirió la aplicación de las técnicas de recolección de datos seleccionadas, cuyos resultados permitieron realizar el diagnóstico de la situación actual lográndose el primer objetivo de la investigación, donde se pudo determinar las siguientes debilidades en sus procesos, entre las cuales se destacan:

- No se brinda una capacitación a todo el personal en materia de FAOV y fondo de jubilaciones.
- No todo el personal conoce la base de aplicación de las retenciones.
- Se han generado errores de cálculo.
- No se tienen establecidos procedimientos para el cálculo y registro de las retenciones.
- La institución ha declarado o pagado a destiempo las retenciones.
- No se emiten comprobante de nómina.
- No existe un programa de capacitación y actualización para los trabajadores.
- No se encuentra el auxiliar de nómina actualizado.

Este conjunto de debilidades se expuso junto a las fortalezas internas de la empresa, en una matriz DOFA, lográndose el segundo objetivo de la investigación, donde se vincularon con los factores externos de medio, obteniendo las estrategias que le dieron estructura a la propuesta, a las cuales se les aplicó un estudio de factibilidad para su implementación. A tales efectos, se concluye que los procedimientos son una herramienta de gran utilidad para poder dirigir al personal a ejecutar sus actividades de manera efectiva, de forma tal que se disminuyan los errores, ya que se realiza una unificación de criterios, y se evita la omisión o duplicidad de operaciones.

Por lo tanto, se logró el tercer objetivo de la investigación al diseñar la propuesta que consistió en un procedimiento para aplicación de retenciones de la Fundación San Diego para los Niños, lográndose dar respuesta a la interrogante de este estudio, y que permita unificar criterios para el cálculo de la nómina, así como las respectivas retenciones en materia del FAOV y el Fondo de Jubilaciones, lo que permitirá que la empresa mejore su imagen ante sus trabajadores, además de brindarles seguridad al brindar información confiable sobre el pago de sus salarios, así como permitirá que el personal optimice su desempeño laboral y profesional.

RECOMENDACIONES

Para la aplicación efectiva de la propuesta, mediante la implementación de un procedimiento para aplicación de retenciones de la Fundación San Diego para los Niños, se presentan las siguientes recomendaciones:

- Dar a conocer a los directivos los resultados obtenidos en el presente informe para que presten la requerida atención a la problemática planteada y consideren la propuesta y las y evalúen las repercusiones de no aplicar mejoras.
- Implementar el procedimiento propuesto para contar con una guía de acción y la unificación de criterios para un adecuado cálculo de las retenciones en materia del FAOV y del Fondo de Jubilación.
- Brindar capacitación al personal sobre las actualizaciones de los procesos para facilitar su adaptación al cargo con mayor rapidez, aumentar su productividad y exactitud en la ejecución de sus funciones.
- Actualizar e incluir el procedimiento propuesto en el manual interno de la empresa, para el departamento de administración y presupuesto.
- Colocar en una cartelera visual en el departamento antes mencionado, un calendario semestral para resaltar las fechas en que debe efectuarse la declaración y pago de las retenciones en material del FAOV y Fondo de Jubilaciones.
- Mantener la mejora continua en todos los procesos de elaboración y cálculo de nómina.
- Realizar supervisión para garantizar que se cumpla con la entrega de los comprobantes de nómina a los trabajadores.
- Actualizar la información sobre los datos de los trabajadores.
- Prestar atención a los trabajadores y buscar soluciones con mesas de trabajo para evitar su desmotivación y disminución de la productividad.

REFERENCIAS

- Bonilla, D., Macero, R. y Mora, E (2018). a importancia de la capacitación en el rendimiento del personal administrativo de la Universidad Técnica de Ambato. Conrado vol.14 no.63 Cienfuegos abr.-jun. 2018 Epub 08-Jun-2018. [Documento en línea]. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442018000300268. [Consultado: 2023, septiembre 5]
- Arias,(2006)https://books.google.co.ve/books?id=y_743ktfK2sC&printsec=frontcover&source=gs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Balestrini, M. (2006) https://issuu.com/sonia_duarte/docs/como-se-elabora-el-proyecto-de-inve
- Hernández, Fernández y Baptista (2014) <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>
- Contreras, A. (2013). Lo que debe saber para cargar las cotizaciones al FAOV. [Documento en línea]. Disponible en: <http://blog.banesco.com/lo-que-debe-saber-para-cargar-las-cotizaciones-al-faov/> [Consultado: 2023, septiembre 5]
- Di Primo, G. (2023). ¿Por qué son importantes los procedimientos en las organizaciones? [Documento en línea]. Disponible en: <https://www.gonzalodiprimioconsultant.com/post/por-qu%C3%A9-son-importantes-los-procedimientos-en-las-organizaciones>. [Consultado: 2023, septiembre 5]
- Gómez, F. (2013). Curso Práctico de Contabilidad General y Superior. 1ª. ed. Caracas. Venezuela: Editorial Centro Contable Venezolano.
- López, J. (1992). Jubilación: opción o imposición social. Editorial Reis 60/92. Madrid. [Documento en línea]. Disponible en: [https://Dialnet-LaJubilacionEnVenezuela-3625176%20\(1\).pdf](https://Dialnet-LaJubilacionEnVenezuela-3625176%20(1).pdf). [Consultado: 2023, septiembre 5]
- Melinkoff, R. (2010). La Estructura de la Organización. 10ª ed. Caracas. Venezuela: Editorial PANAPO.
- Republica Bolivariana de Venezuela (1999). Constitución de la Republica Bolivariana de Venezuela
- República Bolivariana de Venezuela (2014). Decreto Ley sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los trabajadores de la Administración Pública Nacional, Estatal y Municipal. Gaceta Extraordinaria N°6.156, de fecha 19 de noviembre de 2.014
- República Bolivariana de Venezuela (2008). Ley del Régimen Prestaciones de Vivienda y Hábitat. Gaceta Extraordinaria N°5.889, de fecha 31 de julio de 2.008.

República Bolivariana de Venezuela (2012). Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y Trabajadoras. Gaceta Extraordinaria N°6076, de fecha 07 de mayo de 2.012.

República Bolivariana de Venezuela (2012). Reforma Parcial del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Régimen Prestaciones de Vivienda y Hábitat. Gaceta Extraordinaria N°39.945, de fecha 15 de junio de 2.012.

Rios, K. (2023). ¿En qué consiste la capacitación profesional? [Documento en línea]. Disponible en: <https://payfit.com/es/contenido-practico/capacitacion-profesional/> [Consultado: 2023, septiembre 5]

Vargas, S. (2022). ¿Cómo mantener actualizados los datos personales de tus colaboradores? Disponible en: https://blog.kawak.net/es-mx/mejorando_sistemas_de_gestion_iso/como-mantener-los-datos-de-tus-colaboradores-actualizados-kawak [Consultado: 2023, septiembre 5]

ANEXOS



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA CONTADURÍA PÚBLICA



San Diego, Carabobo, Diciembre 2022

INSTRUCTIVO

El presente cuestionario tiene como propósito recoger información valiosa sobre el trabajo de investigación cuyo título es la **“PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACIÓN DE RETENCIONES FAOV Y FONDO DE JUBILACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA FUNDACION SAN DIEGO PARA LOS NIÑOS”**, el cual se realiza como requisito parcial para obtener el título de Licenciada en Contaduría Pública.

Con tal propósito se le agradece la colaboración que pueda prestar al contestar con la mayor objetividad posible la información solicitada, la cual será tratada en forma confidencial y para uso exclusivo de la investigación que se está efectuando.

Se sabrá agradecer la veracidad de sus respuestas y su interés al hacerlo. A continuación, se le presenta una serie de instrucciones para el desarrollo de este.

- Lea detenidamente los planteamientos que se le presentan.
- Responda marcando una x en la opción que considere más apropiada a su criterio, según la siguiente escala:


Si	No
----	----

De antemano, gracias por su colaboración.

Atentamente


Enyerlin Gabaldon

ANEXO A
ENCUESTA

		PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACIÓN DE RETENCIONES FAOV Y FONDO DE JUBILACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA FUNDACION SAN DIEGO PARA LOS NIÑOS	
ÍTEM	PREGUNTA	SI	NO
1	¿Sabe usted si el personal ha recibido capacitación para el cálculo del FAOV y Fondo de Jubilación para la nómina de los trabajadores de la institución de acuerdo con la normativa legal vigente?		
2	¿Conoce usted la base de aplicación de las alícuotas para el cálculo de las retenciones en materia de FAOV y Fondo de Jubilación?		
3	¿Sabe usted si se han generado errores o diferencias en el cálculo de las retenciones en material del FAOV y del Fondo de Jubilación con los saldos de las cuentas de pasivo durante el cálculo de la nómina salarial de los trabajadores de la institución?		
4	¿Tiene usted conocimiento si se han establecido procedimientos para el cálculo y registro de las retenciones en materia del FAOV y del Fondo de Jubilaciones de los trabajadores de la institución?		
5	¿Considera usted necesaria la implementación de procedimientos para la aplicación de las retenciones en material del FAOV y del Fondo de Jubilación de los trabajadores de la Fundación San Diego para los Niños que permitan cumplir con la normativa legal y generar el pasivo correcto?		
6	¿Sabe usted si la institución ha presentado multas o sanciones por el enteramiento y cálculo erróneo de importes en materia del FAOV y del Fondo de Jubilación de sus trabajadores?		
7	¿Sabe usted si la institución ha declarado o pagado las retenciones en materia de FAOV y del Fondo de jubilaciones a destiempo?		

Fuente: Gabaldón (2023).


ANEXO A
ENCUESTA

 <p>ALCALDÍA DE SAN DIEGO ¡CIUDAD INTELIGENTE!</p>		<p>PROCEDIMIENTO PARA LA APLICACIÓN DE RETENCIONES FAOV Y FONDO DE JUBILACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA FUNDACION SAN DIEGO PARA LOS NIÑOS</p>		
ÍTEM	ALTERNATIVA FRECUENCIA ABSOLUTA		ALTERNATIVA FRECUENCIA RELATIVA	
1	2	1	67%	33%
2	2	1	67%	33%
3	3	0	100%	0%
4	0	3	0%	100%
5	3	0	100%	0%
6	0	3	0%	100%
7	3	0	100%	0%

Fuente: Gabaldon (2023)

ANEXO B

Lista de Cotejo

		Institución: Fundación San Diego para los Niños Departamento de Administración y Presupuesto Fecha: Agosto de 2023	
ÍTEM	VARIABLE	ALTERNATIVA	
		SI	NO
1	Existencia de manual de normas y procedimientos. Última actualización:		
2	Existencia de un sistema administrativo: Modelo:		
3	Emisión del comprobante de pago de nómina de los trabajadores.		
4	Existencia de programas de capacitación para los trabajadores en material del FAOV y Fondo de Jubilaciones.		
5	Auxiliar de nómina actualizado.		

Fuente: Gabaldón (2023).