

Modelo Gerencial de la actividad catastral según la Ley de Geografía, Cartografía y Catastro en el Municipio Iribarren del Estado Lara.

Ing. Geodesta: Lérida Marcano Lunar

Con el objeto de fomentar la formación y conservación del Catastro en el territorio nacional el IGVS debe coordinar las acciones con las diversas alcaldías del país y con la Dirección General de Registros y Notarías del Ministerio del Interior y Justicia, con la finalidad de la implantación de un Catastro Multifinanciado o Integral, por lo que se plantea la necesidad de revisar y adecuar lo que hasta ahora vienen realizando estas oficinas a nivel Municipal para efectuar una investigación que conlleve a discernir que actividades cumplen con este propósito y cuáles son las nuevas estrategias a utilizar.

La oficina de Catastro del Municipio Iribarren del Estado Lara fue creada desde el año 1953, prestando servicios interrumpidos desde el año 1966, siendo considerada para esa época como una de las oficinas más técnicas a nivel nacional, ya que ganó en los años 70 el premio de la Fundación para el Desarrollo de la Comunidad y Fomento Municipal (FUNDACOMUN) por llevar el mejor Catastro del País.

Según el censo del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) (2001), el Municipio Iribarren, tenía una población de 895.989 habitantes y el número de inmuebles, entre urbanos y rurales, era de 232.392, de los cuales, sólo se tenían registrados en la Dirección de Catastro para 1998, la cantidad de 150.000 inmuebles que representa el 64,55 % del total, esta información refleja que la Ley no se está cumpliendo por cuanto uno de sus objetivos es tener una información actualizada sustentable y sostenida.

La plataforma tecnológica existente en la oficina Municipal de Catastro, no permite dar respuestas rápidas y oportunas a las solicitudes realizadas por los usuarios de la misma, debido entre otras cosas a que el trabajo se realiza en un 60% en forma manual y si se toma en cuenta un estudio realizado por los Ingenieros F. Chávez, L. Marcano L. y J. Barraza (2002), en donde se determinó que el 80% del personal no tiene un nivel de instrucción mayor del 3er año de Bachillerado, permite analizar que desde el punto de vista administrativo y gerencial se presentan fallas, evidenciadas, en falta de visión y metas claras del objetivo final de la organización, carencia de manuales de procedimientos, de funciones, retrasos en los procesos administrativos, desmotivación del personal, entre otras, propicia un clima organizacional que no permite que los empleados se sientan identificados con esta dependencia.

De lo anterior expuesto surgen las siguientes interrogantes:

¿Contribuirá al cumplimiento de lo establecido por la Ley de Geografía, Cartografía y Catastro, para adecuar y modernizar la actividad en la oficina del Municipio Iribarren, del Estado Lara?

¿Se adapta el funcionamiento actual de la Dirección de Catastro del Municipio Iribarren a lo dispuesto en la LGCC?

¿Contribuirá un modelo gerencial adaptado a la ley LGCC, a crear un clima organizacional con una estructura eficiente, sustentable y sostenida para la Dirección de Catastro del Municipio Iribarren?

Objetivo General

Desarrollar una propuesta de modelo gerencial que permita la adecuación y modernización de la actividad catastral tal como lo establece la Ley de Geografía, Cartografía y Catastro en la Dirección de Catastro del Municipio Iribarren, del Estado Lara.

Objetivos Específicos

1. Identificar el clima organizacional actual de la Dirección de Catastro del Municipio Iribarren.

2. Analizar la situación actual de la oficina de Catastro del Municipio Iribarren con respecto a lo dispuesto en la Ley Geografía, Cartografía y Catastro.

3. Desarrollar una propuesta de modelo gerencial adaptado a la ley LGCC, basado en una estructura eficiente, sustentable y sostenida a partir del Modelo para la Dirección de Catastro del Municipio Iribarren.

Justificación del Trabajo

Los resultados de la presente investigación, servirán como lineamientos a las direcciones de Catastros Municipales y del país por medio de una metodología que les permita adaptarse a esta nueva Ley de Geografía, Cartografía y Catastro, debido a que el objetivo principal ya no será sólo con fines fiscales, sino que además, presenta la visión del ordenamiento de su espacio geográfico, con fines de desarrollo integral a través de la adecuación, precisa, oportuna y de la definición de los aspectos más relevantes de la propiedad inmobiliaria; inventariando y analizando todos los procedimientos.

Dentro de los beneficios que se obtendrá es de disponer de un instrumento que capacitará al Municipio para el logro del bienestar colectivo, la seguridad jurídica con el inminente acuerdo del Registro Público que permite dar respuestas y actuar justamente y así contribuir al desarrollo sustentable de la ciudad.

Alcances

Los alcances de esta investigación estarán en la construcción de un modelo de gestión catastral que sirva de referencia y de aplicación al resto de las oficinas de Catastro del país. Ese modelo atacará problemas vitales tales como el clima organizacional y la actividad catastral en sus tres aspectos adecuándola a la LGCC en función del control de gestión de esos procesos.

Limitaciones

La presente investigación se realizará en la Dirección de Catastro del Municipio Iribarren el cual se revisará y analizará todos los procedimientos que existen actualmente. Esto puede limitar la investigación en cuanto a:

- › La obtención de la información, por cuanto dependerá del tiempo que los empleados puedan disponer. La investigación se realizará desde Abril hasta Julio del 2004.
- › Culminada la investigación acerca los aspectos relacionados con el clima organizacional que perciben los empleados de la Dirección de Catastro (DC) del Municipio Iribarren se llegaron a las siguientes conclusiones:
 - › En la dimensión de la estructura organizacional, el organigrama actual de la DC es conocido por la mayoría de sus empleados, pero éstos consideran de no ser el más adecuado para que se cumpla.
 - › No existen manuales de funciones, ni de procedimientos, evidenciándose la ausencia de programas de inducción dirigidos al personal y el conocimiento que tienen lo han adquirido a través de la práctica diaria o por iniciativa propia.
 - › En la dimensión relaciones de trabajo, el 70% manifiesta que son conflictivas las relaciones interpersonales y grupales y la actitud que prevalece entre el personal se constata que el mismo no se encuentra motivado, lo cual trae como consecuencia el desarraigo y la pérdida del sentido de pertenencia, por parte de las personas que laboran en esta oficina.
 - › Las condiciones generales del ambiente de trabajo, más del 60 % manifiesta que no resultan confortables.
 - › El 70% del personal considera que no existe colaboración intergrupal, así como escasa comunicación entre los jefes y sus subalternos, situación que perjudica el desempeño hacia el logro de los objetivos propuestos. También la participación sufre limitaciones, las opciones autocráticas, los bajos niveles de rendimiento y el bloqueo del aprendizaje organizacional ocasionado por la individualidad, son algunas secuelas que presenta la Dirección de Catastro en su desarticulación.
 - › La percepción que tienen los empleados de la imagen que presenta la Dirección de Catastro del Municipio Iribarren, es de regular a pésima, manifestando que esto se debe a los retrasos en la prestación del servicio, a la mala atención hacia los usuarios por parte del personal y a la desinformación reinante.
 - › Existe más del 70% del personal con poco o escaso conocimiento de importantes aspectos de carácter técnico que tienen que ver con la actividad catastral, los cuales son de especial significación por constituir la base para el levantamiento y mantenimiento del Catastro.
 - › No manejan información correcta sobre los elementos que debe reunir la base cartográfica, existencia de la red geodésica, establecimiento de la sectorización catastral, el empleo de las respectivas escalas, determinación de la tenencia de la tierra y el uso de la ficha catastral.
 - › Los empleados no han recibido algún tipo de entrenamiento para desarrollar estas destrezas en el manejo de la información. En líneas generales, se puede afirmar que desconocen las normas técnicas emanadas del IGVS de estricto cumplimiento por parte de las DCM, las cuales fueron diseñadas sobre la base de tecnología de avanzada para garantizar un sistema catastral confiable y seguro.
 - › El sistema manual utilizado para procesar y manejar la información, no hace posible la obtención de resultados precisos y oportunos, quedando insatisfechas en sus expectativas el usuario.
 - › De acuerdo a la información obtenida del personal de la Dirección de Catastro de Iribarren, y que la investigación de este proyecto es proponer una solución por medio de un Modelo Gerencial de las Actividades Catastrales según la Ley de Geografía, Cartografía y Catastro.

OBJETIVO GENERAL

Desarrollar una Propuesta de Modelo Gerencial basado en la Ley de Geografía, Cartografía y Catastro de la actividad catastral en el Municipio Iribarren del Estado Lara.

El modelo exige:

- Compromiso por parte del Alcalde del Municipio Iribarren;
- Compromiso por parte de todo el personal que labora en la Dirección de Catastro, y,
- Elaboración de planes, programas y procedimientos específicos.

DEFINICIÓN DEL MODELO

El Modelo Integrado de Control de Gestión (MICG) es un mecanismo de medición de los intentos estratégicos por lograr, con efectividad, los objetivos organizacionales.

VALORES QUE SUSTENTAN EL MODELO GERENCIAL

El Compromiso de todos con el mejoramiento continuo de los procesos que se darán en la Dirección de Catastro, lo que implica:

- ✓ Motivación y convencimiento de trabajar bajo este enfoque.
- ✓ Liderazgo participativo.
- ✓ Mejorar las relaciones humanas.
- ✓ Satisfacer las necesidades de los usuarios.
- ✓ Participación de otras dependencias de la Alcaldía en los procesos.
- ✓ Mantener comunicaciones abiertas.
- ✓ Alcanzar un elevado desempeño en el trabajo.
- ✓ Fomentar la lealtad del personal con la Dirección de Catastro.
- ✓ Fundamentar la toma de decisiones en datos registrados.
- ✓ Confianza en los trabajadores.
- ✓ Deseo y disposición de aprender en todos los niveles de la Dirección de Catastro.

COMPONENTES DEL MODELO

El Modelo Integral de Control de Gestión de la Dirección de Catastro se estructura de acuerdo a las siguientes fases:

Planeación del sistema a controlar. Debe definirse la Misión, Visión y los Objetivos de la Dirección de Catastro, como primeros elementos para el establecimiento del Modelo Gerencial de las actividades catastrales del Municipio Iribarren del Estado Lara. En este sentido la figura siguiente trata de esquematizar el proceso para la definición de la Misión, Visión, Estrategias y Objetivos enfocados desde el punto de vista sistémico.

Figura V.1: Modelo Sistémico para Misión y Visión



Misión del Modelo Gerencial Propuesto para la Dirección de Catastro

Establecer y mantener el inventario de los inmuebles del Municipio Iribarren en sus aspectos físico, jurídico y económico, suministrar información georeferenciada de los elementos que conforman la cartografía básica, para contribuir con un sistema tributario eficiente y justo; y a la correcta planeación y administración del Municipio Iribarren.

- Nos vemos, por ejemplo, dentro cinco años, como una entidad reconocida nacionalmente, por la efectividad de sus respuestas, calidad de sus servicios, procesos y procedimientos bien definidos, automatizados, coordinados y estandarizados, gracias al compromiso de sus funcionarios altamente profesionales, proactivos, eficientes y eficaces, con altos niveles de liderazgo para lograr, confianza en la Dirección de Catastro y valoración por sus empleados.

Objetivos del Modelo Gerencial propuesto para la Dirección de Catastro

De la investigación de la situación actual de la Dirección de Catastro del Municipio Iribarren, en ésta se evidenció que es necesario estudiar el clima organizacional para cambiar la percepción que tienen los empleados en este momento de ese ente, en este sentido se tomarán en cuenta los siguientes aspectos para formular los siguientes objetivos:

Estructura Organizacional: Consolidar una estructura organizacional ágil, flexible, proactiva, centrada en procesos, profesional con altos niveles de liderazgo, orientada hacia el servicio de calidad al ciudadano, la productividad, el planeamiento, ordenamiento y conservación de la memoria urbana de la ciudad y con una alta capacidad de gestión y control de resultados.

Talento Humano: Desarrollar y mejorar el nivel profesional y educativo de los miembros del Dirección de Catastro y lograr altos niveles de liderazgo, claro sentido de pertenencia y compromiso con el logro de los objetivos personales y organizacionales.

Liderazgo: Conseguir el liderazgo en la definición de políticas y normas catastrales a nivel nacional y calidad en los productos y servicios que ofrece.

Actualización y Conservación: Mantener actualizada la cartografía del Municipio, e incorporarle los atributos necesarios para contribuir a un sistema tributario eficiente y justo y para facilitar la correcta planeación y administración de la ciudad.

Servicios de Información: Diseñar y desarrollar nuevos mecanismos de acceso a la información existente en la Dirección de Catastro y nuevos productos y servicios de información, que serán utilizados por todos los habitantes del Municipio.

Control de Gestión y Transparencia: Diseñar un sistema de control ágil, que promueva las decisiones, basado en índices de gestión; crear niveles de responsabilidad y decisión lo más cercano al ciudadano, con los suficientes controles que puedan ser auditados tanto por la institución como por los organismos de control interno y externo.

Servicio al Ciudadano: Crear una cultura de servicio de calidad al ciudadano, para ello deberá conocer sus inquietudes y expectativas, obtener los índices de satisfacción con el servicio que recibe y hacer un seguimiento para lograr su reconocimiento para con el Municipio.

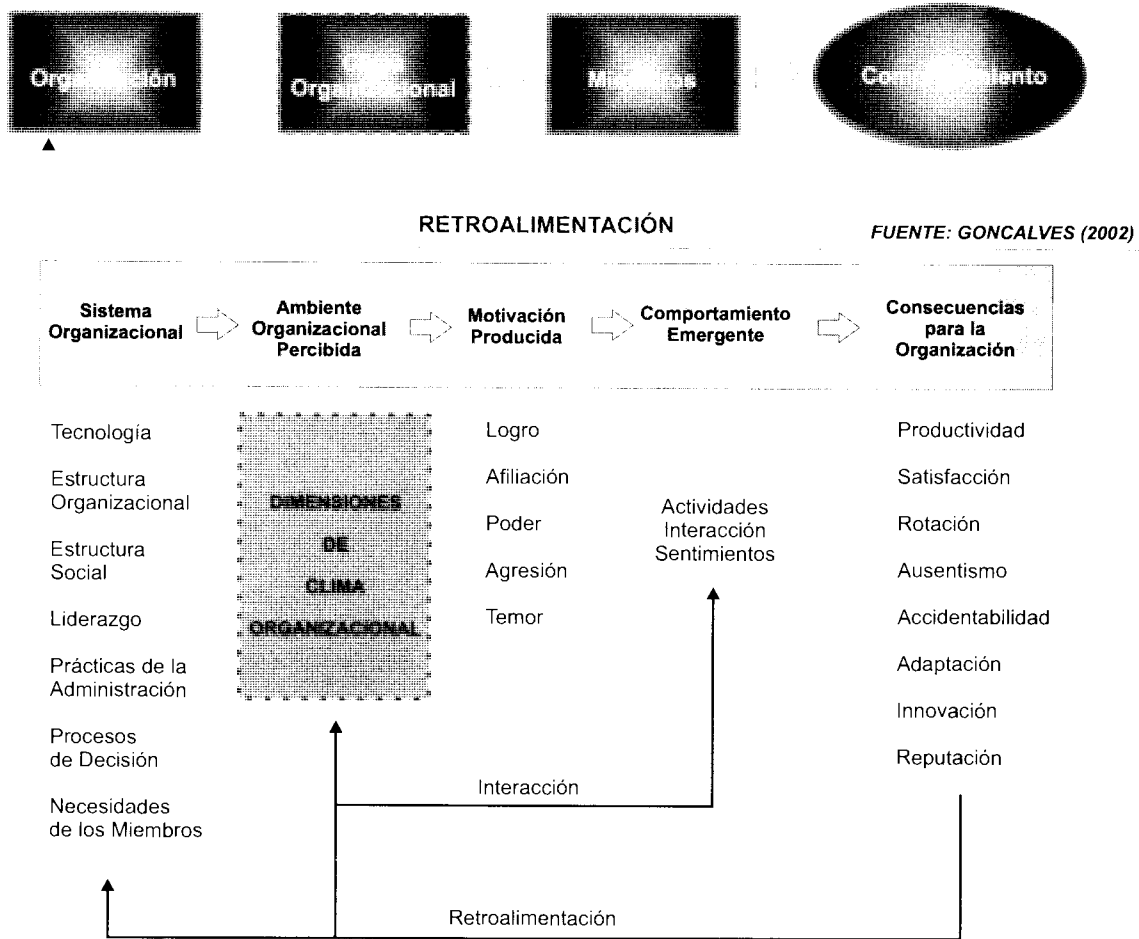
Desconcentración y descentralización de trámites y delegación: Prestar los servicios de manera directa a la ciudadanía y en forma coordinada a través de las parroquias. Diseñar mecanismos de desconcentración y trámites que faciliten al ciudadano su desplazamiento a la Dirección de Catastro, ahorrándole tiempo importante para su consulta y respuesta, poner a la disposición en Internet una página inteligente para todos los trámites y

una ventanilla especial para atender constructores, urbanizadores, inversionistas y todo aquel que contribuya con el desarrollo del Municipio.

Imagen Corporativa: Crear una imagen positiva hacia la ciudadanía sobre lo que es el Catastro y sus funcionarios, a la calidad de los servicios que presta, a la profesionalización de sus funcionarios y a la honestidad e integridad de sus actuaciones.

Los factores y estructuras del sistema organizacional dan lugar a un determinado clima, en función a las percepciones de sus miembros. Este clima resultante induce determinados comportamientos en los individuos, que inciden en la organización, y por ende, en el clima, completando el circuito, tal como se aprecia en la figura siguiente.

Figura 3



2. Identificación de áreas claves, variables, actividades y procesos críticos de acuerdo a los resultados de la investigación se encuentran

Tabla IV.1: Áreas Críticas de los Procesos

PROCESO	AREA CRITICA
Fortalecimiento del Clima Organizacional	<ul style="list-style-type: none"> • Estructura • Relaciones y ambiente de trabajo
Aspecto Físico del Catastro	<ul style="list-style-type: none"> • Base Cartográfica • Sectorización Catastral
Aspecto Jurídico del Catastro	<ul style="list-style-type: none"> • Tenencia de la Tierra
Aspecto Económico del Catastro	<ul style="list-style-type: none"> • Tabla de Valores de la Construcción

FUENTE: L. MARCANO 2004

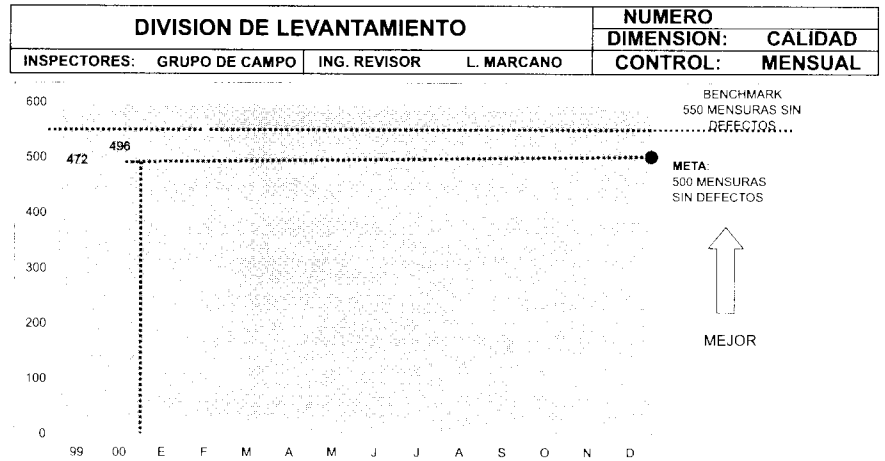
3. Diseño del Sistema de Indicadores.

Un ejemplo de instrumento de control de indicadores relacionado con la calidad de la mensura, que permite ilustrar los valores de referencia histórico de los años 1999 y 2000 para las mensuras realizadas con buena calidad (en forma de barras) y los resultados mensuales para el año 2001, así mismo se aprecia cual es la meta fijada para finales de año, facilitando de esta manera el control y seguimiento de esta actividad.

Figura 4: Ejemplo de un Cuadro de Ítem de Control de Mensura

AÑO	ETAPA	SOLICITADAS	SIN DEFECTOS
99	PROMEDIO		472
00	MES		496
A Ñ O 2 0 0 1	E	650	490
	F	733	550
	M	540	405
	A	440	330
	M	467	350
	J	413	310
	J	370	275
	A	293	220
	S	374	280
	O	334	250
	N	507	380
	D	453	350

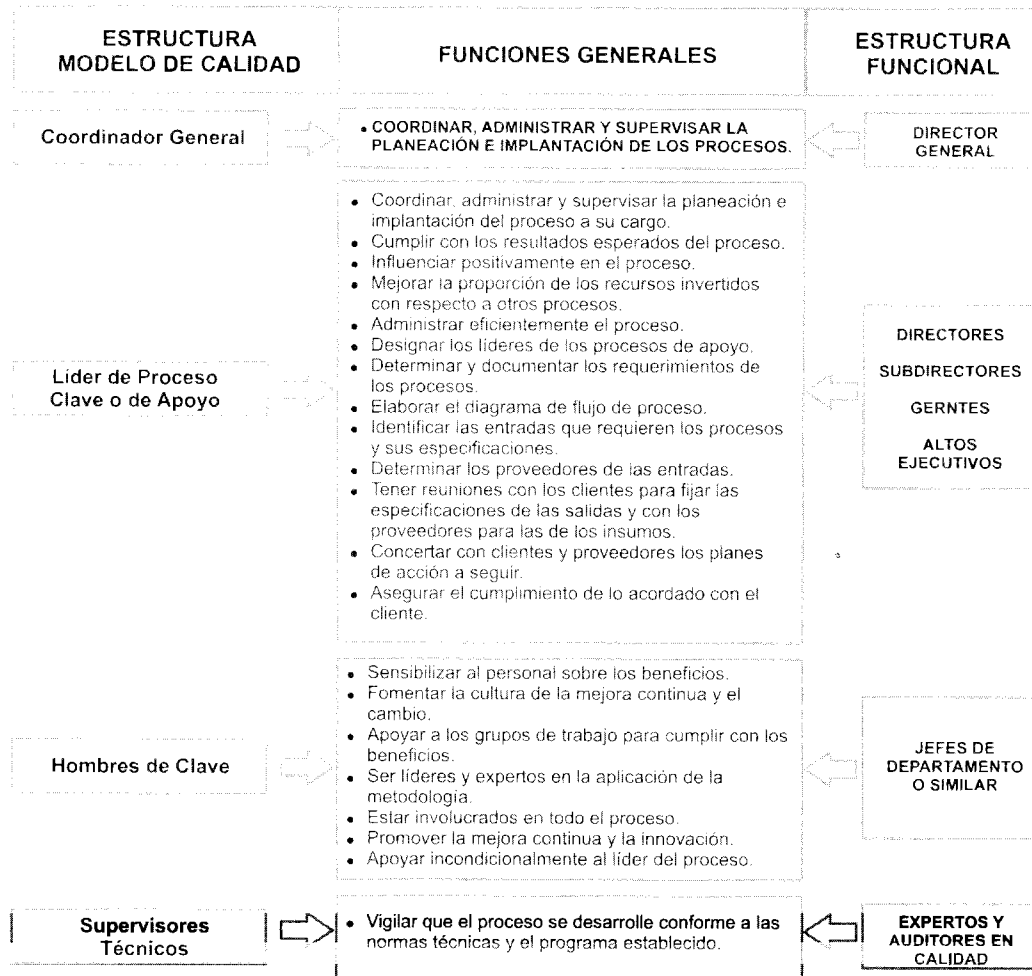
MENSURAS ENTREGADAS OPORTUNA



FUENTE: GONCALVES (2002)

4. Implantación del Sistema de Control.

Figura 6: FUNCIONES PRINCIPALES DE LOS INVOLUCRADOS EN LA IMPLANTACIÓN DE UN MODELO DE CALIDAD



Las fortalezas de este modelo son:

- ◆ El Modelo Integral de Control de Gestión (MICG) a proponer pretende satisfacer las necesidades de soluciones a los problemas que presenta la Dirección de Catastro, de acuerdo al clima organizacional analizado.
- ◆ En el MICG se incorporarán conceptos e innovaciones relativas al control de calidad total, el cual permitiría adaptarse a la nueva forma de una administración moderna, eficiente y efectiva.
- ◆ El modelo a proponer indicaría los pasos necesarios a seguir para su implementación en la Dirección de Catastro del Municipio Iribarren del Estado Lara, o en cualquier otra Dirección de Catastro Municipal del País.
- ◆ Una de las fortalezas del Modelo es la accesibilidad y perfectibilidad, el cual permite visualizar esquemáticamente todos los procesos de manera amigable para su comprensión por cualquier conocedor de la materia.
- ◆ El diseño del Modelo se realizó con base a los conceptos emergentes, analizando los términos de fortalezas, debilidades y expectativas producto de cada servicio y en las teorías manejadas por los expertos en el área gerencial. La estructura del Modelo correspondió a una representación conceptual de elementos a mejorar en la Gerencia de la Dirección de Catastro. Para cada aspecto se diseñaron estrategias de desarrollo como posibles acciones a seguir para optimizar la gestión.

En base a los resultados obtenidos en las dimensiones del Clima Organizacional y el Catastro, se recomienda lo siguiente:

- Del análisis del Clima Organizacional considerado, se desprende la necesidad de establecer una Visión y Misión Institucional compartidas, para tener un sentido de propósito definido, unificar esfuerzos, prever el futuro y organizar las acciones en el tiempo (corto, mediano y largo plazo). De esta forma se evitaría la multireferencialidad, la escasa conciencia colectiva y el desequilibrio en el enfoque que tiene cada miembro de la Dirección de Catastro, sin puntos de referencia que le permitan determinar la orientación de la gerencia y adquirir un compromiso que dé sentido a las actividades que realiza.
- El Establecer estrategias que permitan formular la Misión, Visión y los Objetivos de la Dirección de Catastro del Municipio Iribarren, de manera compartida, permitirá facilitar la elaboración del Organigrama estructural y funcional que conlleve a la asignación de tareas por niveles y elementos responsables dentro de la misma.
- Fortalecer la comunicación directa con todo el personal que les permita mostrar la interrelación entre los grupos y surjan liderazgos que permitan una nueva cultura de trabajo. La situación actual podría estar afectando el desempeño laboral en el grupo. Al respecto, Koontz y Weihrich (1994) consideran que la comunicación dentro de una organización debe ser efectiva, para que el trabajo en equipo consolide las metas, garantice la unificación de las actividades, proporcione un clima apto para el aprendizaje y genere satisfacciones tanto personales como grupales.
- Frente a estas realidades, el gerente debe tener planteado realizar acciones en conjunto para fortalecer el proceso de toma de decisiones, para promover el trabajo en equipo o para rescatar el aprendizaje organizacional.
- Abocarse al estudio y elaboración del Manual de Cargos y de Procedimientos de los servicios que presta la Dirección de Catastro, con la participación directa de todo el personal involucrado, el cual expondrá los problemas rutinarios y las alternativas de soluciones de una manera perfectible.
- Debe abordarse el aspecto formativo del personal en cada área específica, en el marco de un plan de automatización integral, que garantice el eficaz funcionamiento de la oficina y lograr articular el trabajo de sus diferentes unidades operativas.
- Resulta imperativo avanzar en la puesta en práctica de un Modelo Gerencial que responda a las necesidades reales del Municipio y en particular de la Alcaldía y su Dirección de Catastro, atendiendo a lo dispuesto en la Ley de Geografía, Cartografía y Catastro Nacional.

- Se deben aprovechar al máximo las Instituciones Gubernamentales a nivel nacional, que pueden brindar apoyo técnico y económico, tales como el Ministerio de Ciencia y Tecnología, el IGVSB, FIDES, LAE y FONDUR entre otras.

Con respecto a la propuesta del Modelo se recomienda:

- La factibilidad de poner en práctica el Modelo dependerá de la disposición de los altos niveles de decisión de la Alcaldía, en las nuevas responsabilidades que se han de adquirir para recurrir a la regla de la eficacia administrativa o administración estratégica.
- Se recomienda que los resultados del presente proyecto de Investigación sean usados como referencia para futuras investigaciones relacionadas con la actividad catastral para que con el soporte de ésta, se obtenga una respuesta concreta a la solución de problemas como los planteados en la Dirección de Catastro del Municipio Iribarren.
- Este Modelo permite el establecimiento de otras líneas de investigación dentro de la misma área tales como el diagnóstico relativo a los usuarios externos contribuyentes o no de la Dirección de Catastro del Municipio Iribarren.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Abad D (1997), "Control de gestión". Colombia, Interconed Editores.

Albrech, K. (1991); Gerencia de servicio, Editorial LEEIS Editores, Bogota Colombia.

Álvarez, G. (1996); Comunicación Personal. Departamento de Ciencias de la Conducta

Amat J (2000), "Control de gestión (una perspectiva de dirección)". Barcelona, Edic.Gestión 2000 S.A.

Barreto Migdalia, (2000), Declaraciones en el periódico El Impulso 27/12/2000 Barquisimeto

Beltrán Gallegos Víctor (1965), "El Catastro de Tierra en Venezuela" Primeras Jornadas de Catastro y Avaluaciones. Generalidades sobre el Catastro tomo I. Caracas.

Beltrán, J (2000), "Indicadores de gestión (herramientas para lograr la competitividad)" Colombia, 3R Editores.

Blanco I (2000), "El control integrado de gestión." México, Limusa Noriega Editores S.A.

Chávez F. (2001), "Manual de Topografía II" Trabajo de Ascenso para optar a la categoría de Profesor Asistente.

Chávez Freddy, Barraza Jesús y Marcano Lérica, (2001), Trabajo de Gerencia de Calidad Total en Dirección de Catastro.

Chávez Nilda (1994), "Introducción a la Investigación" Maracaibo. Estado Zulia.

Código Civil de la República de Venezuela, 1982. Editores y distribuidores Discolar,s.a

Comisión Legislativa Nacional de Venezuela. Ley de

Geografía, Cartografía y Catastro, Gaceta Oficial N° 37.002 de 2000)

Congreso de la República de Venezuela Ley del Registro Público y del Notario Gaceta Oficial N° 37.333 de fecha 27 de Noviembre de 2001.

Congreso de la República de Venezuela Ley Sobre Simplificación de Trámites Administrativos Gaceta Oficial Extraordinario N° 5.393 de fecha 22 de octubre de 1999. Decreto N° 368 de fecha 5 de octubre de 1999

Congreso de la República de Venezuela, Ley de Carrera Administrativa Gaceta oficial N° de 2000

Congreso de la República de Venezuela, Ley de Tierras Baldía y Ejidos, Gaceta oficial N° 1960

Congreso de la República de Venezuela, Ley del Estatuto de la Función Pública, Gaceta N° 5557 de 2001

Congreso de la República de Venezuela, Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos, Gaceta N° de 1991.

Congreso de la República de Venezuela, Ley Orgánica de Régimen Municipal, Gaceta Oficial N° 33.868 de 1987.

Congreso de la República de Venezuela; Ley Orgánica de Ordenación Urbanística; Gaceta Oficial N° 33.868 de 1987.

Congreso de la República de Venezuela; Ley Orgánica de Régimen Municipal; Gaceta Oficial N° 33.868 de 1987.

Constitución Nacional de Venezuela, (2000). Gaceta Oficial extraordinaria N° 5.453

Franflin E. (2001), "Auditoría Administrativa". México,

Editorial McGRAW-HILL.

García, T. (2001); Metodología de la Investigación, módulo de apoyo, UCLA. Estado Lara. Venezuela.

Hernández, R; Fernández, C; Baptista, P. (1991); Metodología de la Investigación; Mc. Graw-Hill.

info@coachingargentina.com.ar

Instituto Nacional de Estadísticas (INE) www.ine

Kaplan R y Norton D (2001), "Cómo utilizar el cuadro de mando integral"

Luis Martínez lumaga@monteria.cetcol
www.monografias.com/trabajos6/clior/clior.shtml

Lunar M (2001). "Planificación de Proyectos Catastrales" CEPET, Maracaibo. Venezuela.

Lunar Manuel, (2002), "Análisis y administración de proyectos en la ingeniería geodésica". Universidad del Zulia LUZ Maracaibo, Venezuela

Lunar Manuel, (2002), "Planificación de proyectos catastrales". Maracaibo, Venezuela

Marrero S (2000) "Incorporación de Nuevas Tecnologías en la gestión administrativa a la Ley 38/95." www.modelodegestiónadministrativa.pdf

Miguel, A. (2002); Metodología para Proyectos de Inversión; España.

Navas, J. (1994); Organización de la empresa y

nuevas tecnologías. Ediciones Pirámides S.A. Madrid.
Pérez J (2000), "Control de la gestión empresarial". España, Editorial ESIC.

Royero J (2003): "Modelo de control de gestión para sistemas"...OEI-Revista Iberoamericana de Educación (ISSN: 1681-5653)

Rubio Valmore, (1990),. Director de Catastro del Municipio Iribarren (1980- 1992) Memorando N° 500 al Despacho del Alcalde Raúl Colmenarez del Municipio Iribarren del estado Lara.

Sabino Carlos (1990), "Cómo elaborar una tesis"

Sánchez Otoniel 1978 "El Catastro en Barquisimeto" en la VII Reunión Nacional de Directores de Catastro, dicta la conferencia. Barquisimeto Estado Lara

Serna H (2000), "Gerencia estratégica". Caracas, Ediciones Global S.A.

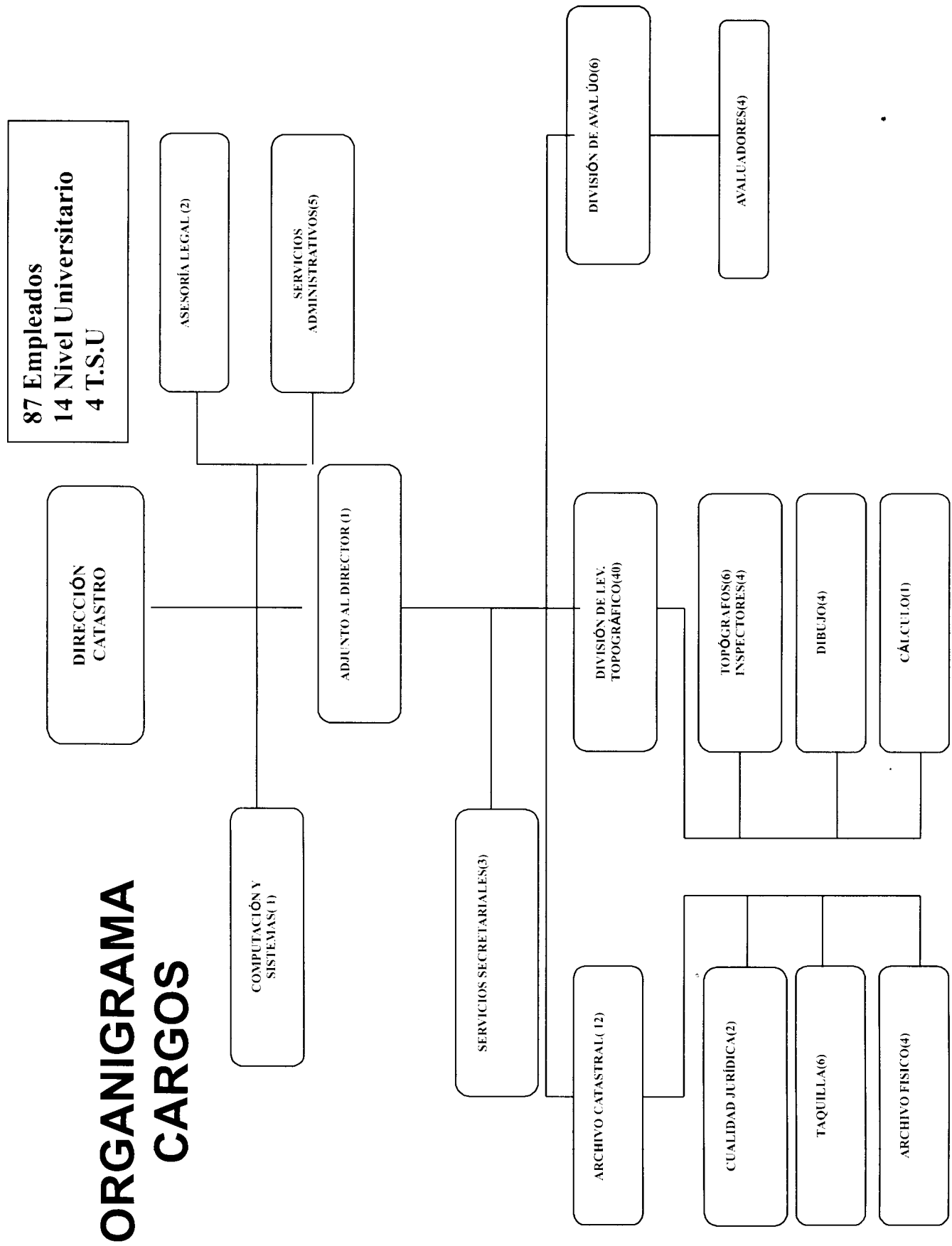
Silva Danilo, 1997. Entrevista realizada. Dirección de Catastro Municipio Iribarren Estado Lara

www.escuelacongallo.comm/alumnos/planeamientoe estrategicos.pdf

www.igf.min-financas.pt/livre/noticias/arquivo/estagio_igf_stp_aniceto_penhor_maio_2002.ht

Www.law@cantv.net

Figura 1.3: Figura Organigrama Estructura de Cargos de la Dirección de Catastro



FUENTE: L. MARCANO (2004)