



UNIVERSIDAD DE LOS ANDES.
NÚCLEO "RAFAEL RANGEL".
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS,
ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
TRUJILLO. ESTADO. TRUJILLO

**ADMINISTRACIÓN DE SUELDOS Y SALARIOS EN EL CONTROL DE
GASTOS DEL PERSONAL EN LA ALCALDÍA DEL MUNICIPIO VALERA,
ESTADO TRUJILLO DURANTE EL PERIODO 2012**

Autora:
Elena Del C. Rivas R.

Trujillo, Octubre del 2013



**UNIVERSIDAD DE LOS ANDES.
NÚCLEO “RAFAEL RANGEL”.
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS,
ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
TRUJILLO. ESTADO. TRUJILLO**

bdigital.ula.ve

**ADMINISTRACIÓN DE SUELDOS Y SALARIOS EN EL CONTROL DE
GASTOS DEL PERSONAL EN LA ALCALDÍA DEL MUNICIPIO VALERA,
ESTADO TRUJILLO DURANTE EL PERIODO 2012**

(Proyecto Del Trabajo Especial De Grado Presentado A La Ilustre
Universidad De Los Andes Como Requisito Parcial Para Optar Por El Título
De Licenciada En Contaduría Pública)

Autora: Elena Del C. Rivas R
C.I. 20. 134.015

Tutor: Prof. José Luís Valera

Trujillo, Octubre del 2013

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios compañero fiel quien me dio la vida y la ha llenado de bendiciones en todo este tiempo, a él que con su infinito amor me ha dado la sabiduría suficiente para culminar mis sueños y anhelos

Como no agradecer a la Ilustre Universidad de Los Andes mi casa de estudios y fuente de enseñanzas y orientaciones dadas, contribuyendo así en mi crecimiento personal y profesional.

Igualmente mi agradecimiento a mis compañeros de estudio y amigos especialmente a Julio, Heli y Lorena, a quienes recordare con mucho cariño

Asimismo mi eterno agradecimiento a los profesores que apoyaron mi trabajo para lograr la culminación del mismo. Les agradezco infinitamente sus orientaciones para guiarme en este sueño que hoy día casi es una realidad.

Gracias a todas aquellas personas que de una u otra forma me ayudaron a crecer como persona y como profesional.

Agradezco también de manera especial a mis profesores José Luis, Mary e Ivenne, quiénes con sus conocimientos y apoyo supieron guiar el desarrollo de la presente tesis.

Elena Rivas

DEDICATORIA

Hoy cuando siento que valió la pena tanto esfuerzo y dedicación a mis estudios me siento orgullosa de haber logrado esta meta tan anhelada. Dedico este proyecto y toda mi carrera universitaria a quienes han estado a mi lado en todo momento dándome las fuerzas necesarias para continuar luchando día tras día y seguir adelante rompiendo todas las barreras, es para mí de gran satisfacción dedicar mi triunfo a:

A MIS PADRES

Rosalía y Ramón, Seres maravillosos que aunque no están físicamente conmigo, siempre permanecerán en mis recuerdos, que sin duda alguna agradezco a Dios por enviarme con ustedes, siempre los recordare.

A MIS HERMANOS

Edgard, Herald, Liseth y Rosario. Aunque nos hemos distanciado un poco recuerden que ustedes viven siempre en mi corazón, los Amo mucho mis hermanos y me siento feliz de compartir este triunfo con ustedes.

LORENA MARIN

Amiga, hermana, cuanto te admiro, no encuentro palabras para expresar lo mucho que te aprecio, te convertiste en ser adorable y muy especial, juntas compartido momentos difíciles y duros y quiero que sepas que tienes un lugar en mi corazón imborrable, me enseñaste muchas cosas y cual importante es la vida, pido a DIOS por ti, siempre contaras con mi eterna amistad.

MIS SOBRINOS

Mis niños, pequeñas luces que han iluminado mi camino, dando alegría con sus travesuras, ternura y amor sincero.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
VEREDICTO	iii
AGRADECIMIENTO	iv
DEDICATORIA	v
ÍNDICE GENERAL	vi
INDICE DE TABLAS	viii
RESUMEN	x
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I. EL PROBLEMA	
Planteamiento del Problema	3
Formulación del Problema	6
Sistematización del Problema	6
Objetivos de la Investigación	6
Objetivo general	6
Objetivos específicos	6
Justificación de la Investigación.	7
Delimitación de la Investigación	8
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	
Antecedentes de la Investigación	9
Bases teórica	11
Bases Legales	36
Definición de términos básicos	40
Mapa de Variables	41
CAPÍTULO III. MARCO METODOLÓGICO	

Tipo de Investigación	42
Diseño de la Investigación	42
Población.	43
Técnica e Instrumento de Recolección de Datos	44
Validez del Instrumento	44
Técnicas de procesamiento y análisis de datos	45
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN DE LOS DATOS Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	
Presentación y análisis de resultados	46
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
Conclusiones	80
Recomendaciones	81
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	82
ANEXOS...	85
Anexo 1. Cuestionario	87
Anexo 2. Solicitud de Validación	96
Anexo 3. Constancias de Validación	97

ÍNDICE DE TABLAS

Tablas		Pp.
01	Clasificación de sueldos y salarios	
02	Retribuciones salariales	
03	Manual de normas y procedimientos	
04	Pagos de sueldos y salarios	
05	Registro de horas trabajadas	
06	Compensaciones laborales	
07	Complementos laborales	
08	Aportes patronales	
09	Prestaciones sociales	
10	Los intereses de las prestaciones sociales	
11	Otras indemnizaciones	
12	Evaluación de desempeño	
13	Clasificador de cargos	
14	Características de clasificación de cargos	
15	Investigación salarial.	
16	Política salarial	
17	Clasificación de la política salarial	
18	Ingresos obtenidos en la Alcaldía	
19	Rendimiento laboral	
20	Sueldos y salarios competitivos	
21	Asignación de cargos	
22	Importancia del mercado laboral	
23	Índice inflacionario	
24	Coyuntura económica	
25	Grupos sindicales	
26	Características de los sindicatos.	

- 27 Negociaciones colectivas
- 28 Características de las negociaciones colectivas.
- 29 Personal con alguna discapacidad
- 30 Cumplimiento jurídico

bdigital.ula.ve

ÍNDICE DE GRAFICOS

Tablas		Pp.
01	Complementos Salariales	
02	Política Salarial	
03	Ingresos obtenidos en la alcaldía.	
04	Sueldos y salarios competitivos	
05	Asignación de cargos	
06	Personal con alguna discapacidad	

bdigital.ula.ve



UNIVERSIDAD DE LOS ANDES.
NÚCLEO "RAFAEL RANGEL".
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS,
ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
TRUJILLO. ESTADO. TRUJILLO
**Administración de sueldos y salarios en el control de gastos del
personal en la alcaldía del municipio Valera, estado Trujillo durante el
periodo 2012**

Autora:
Elena Del C. Rivas R.

Tutor:
Jose Luís Valera.
Año: 2013

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo general analizar la administración de sueldos y salarios en el control de gastos del personal en la alcaldía del municipio Valera, estado Trujillo. La investigación fue diseño descriptivo, de campo, no experimental; Para la cual se utilizó una población de doce (12) sujetos informantes. A quienes se les aplicó un cuestionario contentivo de 27 ítems con opciones de múltiples respuestas, que fue validado mediante el juicio de tres expertos, donde se evidencio que no existe dentro de la organización ,los pasos del proceso de administración de salarios, los cuales son: evaluación de cargos, clasificación de cargos, investigación salarial y política salarial, accediendo a esto se recomienda adoptar procesos de administración de salarios, para el mejoramiento de sueldos y salarios de los trabajadores de la alcaldía.

Palabras clave: Administración de salarios, gastos de personal, sueldos y salarios.

INTRODUCCIÓN

Tomando en cuenta que constituye un salario todo lo que implique retribución de servicios, sea cual fuere la forma o denominación que se le dé, es por tanto, no solo la remuneración ordinaria, fija o variable, sino todo lo que reciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio (primas, bonificaciones).

La administración de salarios es la parte de la administración de personal que estudia los principios y técnicas para lograr que la remuneración global que recibe el trabajador, sea adecuada a la importancia de su puesto, a su eficiencia personal, a sus necesidades a las posibilidades de la empresa.

En una organización, cada función o cada cargo tienen su valor; sólo se puede remunerar con justicia y equidad a los ocupantes de un cargo si se conoce el valor de ese cargo con relación a los demás y también a la situación del mercado. Como la organización es un conjunto integrado de cargos en diferentes niveles jerárquicos y en diferentes sectores de especialidad, la administración de salarios es un asunto que abarca la organización como un todo, y repercute en todos sus niveles y sectores.

Es decir, la administración de salarios es el conjunto de normas y procedimientos tendientes a establecer o mantener estructuras de salarios equitativos y justos en la organización. Por ende, la investigación propuesta tuvo como objetivo analizar la administración de salarios en el control de gastos del personal en la alcaldía del municipio Valera, estado Trujillo. El estudio está constituido de la siguiente manera:

Capítulo I. El Problema, compuesto por el planteamiento y formulación del problema, objetivos de la investigación, justificación y delimitación

Capítulo II. Marco Teórico, se presentan los antecedentes, las bases teóricas y legales que fundamentan la investigación, mapa de variables y definición de términos básicos.

Capítulo III. Marco Metodológico, comprende tipo y diseño de investigación, población y censo poblacional, validez y confiabilidad de la investigación, técnicas e instrumentos de recolección, y técnicas para analizar los datos.

Capítulo IV está referido a la presentación y análisis de los resultados obtenidos.

Capítulo V, en el cual se presenta las conclusiones recomendaciones derivadas del estudio.

Finalmente se incluye las referencias bibliográficas y los anexos referentes al tema tratado.

bdigital.ula.ve

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema.

De la buena administración de los gastos, depende el crecimiento de una entidad, es por eso que las organizaciones deben disponer de unas técnicas e instrumentos para lograr una adecuada administración de salarios. En este sentido, su propósito es proporcionar información que permitan un mejor control de las actividades de la organización.

Dentro de las organizaciones la administración en el control de los gastos de personal juega un rol importante, ya que, es una base sobre la cual se toman una gran variedad de decisiones, ya que también influye en el control de la gestión y las operaciones de la institución, por esa razón los sistemas de remuneración son tan necesarios dentro de la misma, puesto que engloban un conjunto de elementos que recogen datos, los procesan y convierte en información, que almacena y posteriormente se da a conocer a sus interesados, es decir, es un conjunto de procedimientos de los hechos económicos que afectan a la misma.

Por otra parte, sobre la retribución en el comportamiento organizacional, Lawler (2006), señala que transmiten a los empleados mensajes sobre lo que la organización espera de ellos, así como qué tipos de comportamientos o actitudes serán recompensados. En este sentido la colectivización salarial de la administración pública señala la escasa vinculación entre salario y rendimiento, lo que en última instancia viene a desmotivar y a desincentivar a los trabajadores(as) activos y emprendedores.

Con base a ello, las organizaciones para poder ejecutar los objetivos dentro del sistema de remuneración, de manera eficiente, necesitan realizar

o cumplir con una serie de pasos que le permitan adaptarse a sus necesidades, para alcanzar los objetivos y metas propuestas.

Debido a la importancia que tienen los objetivos, estos deben tener cierta estabilidad, esto significa que pueden adaptarse a las exigencias de nuevas situaciones y circunstancias para alcanzar sus fines.

Sin embargo, para que una organización optimice sus procedimientos en el control de gasto de personal y los induzca en función de sus objetivos, deben utilizar un sistema que disponga los pasos necesarios, los cuales según Chiavenato (2008), son: evaluación de cargos, clasificación de cargos, investigación salarial, política salarial e implantación de estructuras salariales.

Tomando la importancia que tiene para entidades administrar adecuadamente los sueldos y salarios en pro del control eficaz de los gastos de personal, se toma como contexto de investigación la alcaldía del municipio Valera, estado Trujillo.

En el caso de la alcaldía del municipio Valera, estado Trujillo, se considera pertinente que esta optimice los procedimientos como base fundamental para mejorar su funcionamiento. Para que facilite el desenvolvimiento operativo de las mismas, ya que ejecutan órdenes de pago para cancelar sus deudas adquiridas, entre ellas se encuentra el pago de nomina al personal, el cual representa un porcentaje significativo de los gastos a los que generalmente incurre la alcaldía de Valera, estado Trujillo.

No obstante, para disponer de un diagnóstico respecto a la temática en estudio, la investigadora realizó una entrevista informal al personal del Departamento de Nómina de la alcaldía del municipio Valera, estado Trujillo; a través de la cual se percibió algunos síntomas vinculados a la falta de control de los gastos de personal, inexistencia de un medio que permita seguir consecuentemente los pasos necesarios para lograr una apropiada administración de salarios, así como poco manejo de los factores que influyen directamente sobre la compensación salarial.

Sin embargo abordando algunas fallas presentes en el caso de la alcaldía del municipio Valera, estado Trujillo, se considera pertinente que esta debe optimizar positivamente el control de gastos del personal, a través de presupuesto el cual genera las órdenes de pago que son emitidas por la administración, y certificar el uso de un adecuado sistema de salarios, puesto que las órdenes de pago deben ser sometidas a la aprobación y su respectiva verificación para evitar la falta de disponibilidad en algunas partidas, el cual permite en un buen sentido, mejorar los controles existentes y así les sea de utilidad en la consecución de los pasos del proceso de administración de salarios.

Se hace evidente entonces, que para la alcaldía de Valera, es de suma importancia disponer de un adecuado sistema de remuneración, por cuanto les permite contar con datos pertinentes y oportunos, respecto a los gastos provenientes de sus actividades, las cuales constituyen un porcentaje dentro de la economía nacional.

Lo anteriormente observado en la alcaldía del municipio Valera, estado Trujillo; puede deberse a las siguientes causas: incongruencia de los elementos que conforman al sistema de factores que inciden en la compensación salarial, inconsistencia de los pasos a seguir, así como un inadecuado control de los gastos de personal.

De persistir la situación descrita en la alcaldía del municipio Valera, estado Trujillo, se indica que no podrá gestionar de forma atenta los salarios, no podrá controlar eficaz y eficientemente los gastos del personal, pues carecerá de bases estables para asentar cada una de las actividades vinculadas al control, además, adicionalmente no podrán contar con información oportuna a la hora de tomar decisiones laborales debido a la magnitud de los gastos incurridos por concepto de personal.

Debido a ello, surge la necesidad de llevar a cabo la presente investigación, la cual se orienta mediante las siguientes interrogantes:

Formulación del Problema

¿Cómo se realizó la administración de sueldos y salarios en el control de gastos del personal en la alcaldía del municipio Valera, estado Trujillo, durante el periodo 2012?

Sistematización del Problema

¿Cuáles fueron los gastos de personal incurridos en la alcaldía del municipio Valera, estado Trujillo durante el periodo 2012?

¿Cómo fueron los pasos seguidos para la administración de sueldos y salarios en el control de gasto de personal en la alcaldía del municipio Valera, estado Trujillo?

¿Cuáles fueron los factores que influyeron en la administración de salarios para el control de gastos del personal en la alcaldía del municipio Valera, estado Trujillo?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Analizar la administración de sueldos y salarios en el control de gastos del personal en la alcaldía del municipio Valera, estado Trujillo, durante el periodo 2012.

Objetivos Específicos

Identificar los gastos del personal en la alcaldía del municipio Valera, estado Trujillo.

Describir los pasos seguidos para la administración de sueldos y salarios en el control de gasto de personal de la alcaldía del municipio Valera, estado Trujillo.

Explorar los factores que influyeron en la administración de salarios para el control de gastos del personal en la alcaldía del municipio Valera, estado Trujillo.

Justificación de la Investigación

El aporte teórico, se llevó a cabo según criterios de autores que hacen mención al tema en estudio y que generan un conocimiento contable profundizado en la situación existente actual en la alcaldía del municipio Valera, estado Trujillo; vinculado a la administración de salarios y a los gastos del personal. Con base a ello, sirve de referencia para futuras investigaciones por cuanto aporta aspectos teóricos de importancia proporcionados por autores como Chiavenato (2008), Organización Nacional de presupuesto (ONAPRE, 2005), Wayne (2005), entre otros.

Desde el punto de vista práctico, es importante destacar que la realización de esta investigación permitirá conocer la situación existente sobre la administración de sueldos y salarios en el control de los gastos de personal en la alcaldía del municipio Valera, estado Trujillo, lo cual servirá además para hacer recomendaciones encaminadas al seguimiento de un conjunto de regulaciones en cuanto a los gastos de personal, así como pasos para una adecuada administración de salarios. Asimismo, será una oportunidad para examinar las posturas teóricas de los autores entorno a la temática y de esa manera poder deslindar las normas que definirán una administración de salarios eficiente y eficaz que permita controlar los gastos del personal.

Desde el punto de vista metodológico, para el alcance de los objetivos propuestos en la investigación, se desarrollará un tipo de investigación descriptiva, de campo, no experimental; basada en técnicas e instrumentos de recolección de datos, utilizándose como técnica para la recolección de datos una encuesta a través de un cuestionario, el cual permitirá obtener la

información referente a la administración de salarios en el control de gastos del personal en la alcaldía del municipio Valera, estado Trujillo: lo que hará del estudio un sustento metodológico para futuras investigaciones relacionadas al tema.

Delimitación de la Investigación.

Delimitación Espacial

El espacio de investigación sobre la problemática estudiada estará determinado por el personal que labora en el Departamento de Recursos Humanos y la División de Planificación y Presupuesto de la alcaldía del municipio Valera, estado Trujillo.

Delimitación Temporal

El estudio sobre el comportamiento de las variables administración de sueldos y salarios, así como control de gastos de personal, se realizará tomando en cuenta información relevante al periodo 2012.

Línea de Investigación.

Es estudio se adscribe a la Línea de Investigación de Normas, Principios y Sistema de Información Contable del Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables del “Núcleo Rafael Rangel”.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

El marco teórico constituye la base fundamental de la investigación, ya que en este capítulo se presentan los antecedentes relacionados al tema, las bases teóricas, legales, la definición de los términos básicos empleados y por último, el mapa de las variables en estudio.

Antecedentes de la Investigación

Después de haber realizado una exhaustiva revisión de fuentes con respecto al tema objeto de estudio se encontraron los siguientes antecedentes.

Vásquez (2010), su tesis titulada “Manual de procedimientos para el control de los gastos en función de optimizar la gestión en la alcaldía del municipio Urdaneta estado Trujillo”, presentada en la Universidad de Los Andes para optar al título de Licenciado en Contaduría Pública”. El objetivo general de esta investigación fue proponer un manual de procedimientos para el control de los gastos en función de optimizar la gestión en la alcaldía del municipio Urdaneta estado Trujillo. Para ello se llevó a cabo un estudio en la modalidad proyectiva, con diseño de campo no experimental. La población estuvo conformada por el Personal que labora en la Dirección de Hacienda Municipal de la Alcaldía del municipio Urdaneta del estado Trujillo; siendo en total once (11) personas.

El autor utilizó datos recopilados a través de un cuestionario, validado utilizando el procedimiento de validación de contenido. El resultado permitió concluir que en la alcaldía del municipio Urdaneta estado Trujillo; el control de los gastos se fundamenta en procedimientos específicos que son

ejecutados en función de la intervención material del pago de los gastos, los cuales carecen de una fiscalización previa de los mismos. Sin embargo, actualmente no existe un manual que de forma clara y sencilla muestre tales procedimientos, es por ello, que se plantea de forma clara y sencilla un manual.

El estudio anterior forma a un aporte a la investigación en vista de que en forma generalizada existe la necesidad de contar con un adecuado sistema de control de gastos que les permita ejecutar procedimientos contables y administrativos con más seguridad.

Coronado (2010), su trabajo de grado titulado “Procedimientos de cancelación de las prestaciones sociales al personal en las pymes comerciales del municipio Valera, estado Trujillo, presentado en la Universidad Valle del Momboy para optar al título de Licenciado en Contaduría Pública”, con el propósito de analizar los procedimientos de cancelación de las prestaciones sociales al personal en las pymes comerciales del municipio Valera, estado Trujillo; luego cotejarlos y evaluarlos según lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo,

En relación a la metodología de esta investigación fue formulada como un estudio descriptivo basado en un diseño de campo no experimental, con una población de 94 empresas, donde fue aplicado un cuestionario contentivo de 30 ítems, debidamente revisados y validados por tres expertos en el área. El procesamiento y análisis de los datos obtenidos fueron realizados con base a la estadística descriptiva, permitiendo concluir que las pymes comerciales del municipio Valera, estado Trujillo, utilizan algunas estrategias para evadir el pago de las prestaciones sociales que corresponde a los trabajadores, disminuyendo así, el monto por concepto de gastos de personal.

Coronado (2010), se tomo su investigación como antecedente por cuanto se deja claro que el desconocimiento sobre algunos aspectos

fundamentales incide sobre los procedimientos de la administración de sueldos y salarios en el control de gastos de personal.

De igual manera se encontró Uzcátegui (2009), en su trabajo titulado “Manual de procedimientos administrativos para la optimización de la planificación presupuestaria en la alcaldía del municipio Pampán estado Trujillo”, presentado en la Universidad de Los Andes para optar al título de Licenciado en Contaduría Pública”, tuvo como finalidad proponer un manual de procedimientos administrativos que optimicen la planificación presupuestaria en la alcaldía del municipio Pampán del estado Trujillo. Para ello llevó a cabo un estudio en la modalidad de proyecto factible con un nivel de investigación descriptiva y diseño campo, igualmente utilizó datos recopilados a través de las técnicas de revisión documental y aplicó un cuestionario a doce (12) funcionarios adscritos a los departamentos de administración, presupuestos y hacienda pública municipal de la Alcaldía de Pampán.

El autor recomendó implementar el manual de procedimientos administrativos de manera que facilite la participación de los empleados adscritos a la alcaldía de Pampán; revisar y mejorar cada uno de los procesos en la etapa de la planificación presupuestaria para evitar que se siga ignorando la necesidad de darle solución a los problemas propios de la alcaldía que de una u otra manera disminuyen la satisfacción laboral.

Uzcátegui, fue tomado como antecedente a la investigación, por su contribución a la misma ya que hace mención de los procedimientos para optimizar la división de planificación y presupuesto, el cual se relaciona al control de los gastos de personal, aportando también aspectos importantes relacionados a la metodología seguida para el alcance de los objetivos propuestos.

Bases Teóricas

Las bases teóricas constituyen el cuerpo de conocimientos que sustenta la variable de la investigación. De tal manera, que el basamento teórico de este estudio se fundamenta con los conceptos proporcionados por autores como: Chiavenato (2008), Wayne (2005), entre otros.

Administración de Salarios

Según Chiavenato (2008: 414), la administración de salarios puede definirse como “el conjunto de normas y procedimientos tendientes a establecer o mantener estructuras de salarios equitativas y justas en la organización”. Es decir, la administración de salarios intenta no sólo obtener el equilibrio interno de salarios en la organización, sino también el equilibrio externo de salarios en relación con el mercado de trabajo.

Gastos de Personal

De acuerdo a Rosenberg (2009), el gasto de personal para la empresa recoge las cantidades adeudadas por mano de obra durante el período considerado. Son retribuciones al personal, cualquiera que sea la forma o el concepto por el que se satisfacen; cuotas a la Seguridad Social a cargo de la empresa y los demás gastos de carácter social.

A criterio de Fernández, Romano y Oliver (2010), los gastos de personal constituyen una retribución de los servicios personales prestados en relación de dependencia y a los miembros de directorios y comisiones fiscalizadoras de empresas públicas, y las correspondientes contribuciones patronales. Incluye además retribuciones en concepto de asignaciones familiares, servicios extraordinarios, y prestaciones sociales recibidas por los agentes del Estado.

Según la Oficina Nacional de Presupuesto (ONAPRE,2005) los gastos de personal incluyen remuneraciones por sueldos, salarios y otras

retribuciones, así como compensaciones según las escalas, primas, complementos, aguinaldos, utilidades, aportes patronales, obvenciones, subvenciones, prestaciones sociales, otras indemnizaciones y cualquier otra remuneración o beneficio correspondiente a trabajadores del sector público, de conformidad con el ordenamiento jurídico y convenciones colectivas de trabajo. Igualmente incluye las remuneraciones de los funcionarios electos de los órganos legislativos, nacionales, estatales y municipales; y del personal militar.

Tipos de Gastos de Personal

A partir del criterio dado entre algunos autores como Wayne (2005), se tienen que los gastos de personal estarían conformados por:

Remuneraciones por sueldos y salarios

Según Wayne (2005), los sueldos y salarios constituyen toda retribución que percibe el hombre a cambio de un servicio que ha prestado con su trabajo, es decir, la remuneración por una actividad productiva. En un sentido amplio, aplicable tanto a sueldo como a salario, puede definirse toda retribución que percibe el hombre a cambio de un servicio que ha prestado con su trabajo; más concisamente, la remuneración por una actividad productiva.

En el artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo, se entiende por salario la remuneración, provecho o ventaja, cualquiera fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, que corresponda al trabajador por la prestación de su servicio y, entre otros. En general, las remuneraciones por sueldos y salarios representan la remuneración total que recibe el trabajador, sea razonablemente apropiada a la importancia del puesto, a la eficiencia, a las necesidades personales del trabajador y a las posibilidades de la empresa.

Complementos Salariales

Para Rosenberg (2009), corresponden a las sumas abonadas al personal permanente en concepto de servicios personales en relación de dependencia que revisten carácter de no remunerativas y no bonificables. A criterio de Wayne (2005), los complementos salariales incluyen todas aquellas percepciones que, no formando parte del salario base, son percibidas por el trabajador a causa de determinadas circunstancias que concurren en su persona, puesto de trabajo, situación o resultados de la empresa. Dentro de estos se tienen de carácter personal, por el puesto de trabajo, por calidad o cantidad de trabajo y por vencimientos periódicos al mes:

Complementos salariales de carácter personal: Para Wayne (2005) Son percibidos a causa de determinadas circunstancias que concurren en la persona, como:

- Antigüedad: retribuye la duración de la vinculación del trabajador con la empresa sin que exista extinción del vínculo. Consiste en un porcentaje sobre el salario base que aumenta según el período que se contabiliza, contado a partir del momento en que el trabajador ingresó en la empresa.
- Conocimientos específicos del trabajador: puede tratarse de idiomas o títulos, su importe viene fijado por convenio o pacto individual.
- Plus de plena dedicación y plus de convenio: el trabajador y el empresario pueden pactar que aquél no podrá trabajar simultáneamente para otros empresarios, a cambio de una compensación económica o plus de plena dedicación.

Complementos salariales por el puesto de trabajo (Salario de calificación):

Según Wayne (2005), Son percibidos a causa de determinadas circunstancias que concurren en el puesto de trabajo que se ocupe, como:

- Toxicidad, penosidad, peligrosidad: se establece para compensar unas condiciones de peligrosidad o incomodidad en determinados trabajos que por su propia naturaleza no pueden evitarse.
- Nocturnidad: se abona para compensar la incomodidad que supone realizar el trabajo en horario nocturno.
- Turnicidad: el plus compensa las incomodidades y los tiempos de exceso por cambios de turno y la realización del trabajo a turno rotativo.
- Responsabilidad: se abona en función de la mayor responsabilidad de un puesto de trabajo. Para tener derecho al mismo es precisa la asunción de responsabilidades adicionales a las propias del puesto de trabajo.

Complementos salariales por calidad o cantidad de trabajo:

Para Wayne (2005), Son percibidos por el trabajador a causa de efectuar mejor o mayor producción que la determinada como normal, como:

- Incentivos (primas): es la cantidad que se adjudica al trabajador en virtud del rendimiento obtenido por encima del nivel mínimo o norma.
- Actividad: complemento referido a la calidad del trabajo.
- Asistencia: pago al trabajador de una determinada cantidad cuando el índice personal de absentismo no suba por encima del nivel marcado.
- Horas extras: retribuye las horas realizadas por el trabajador por encima de la jornada ordinaria de trabajo. Mediante convenio colectivo o, en su defecto, contrato individual, se optará entre abonar las horas

extras en la cuantía que se fije, que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria, o compensarlas por descanso retribuido.

Complementos de vencimientos periódicos superiores al mes:

Para Wayne (2005), Son percibidos por el trabajador de forma periódica pero con vencimiento superior al mensual.

- Gratificaciones extraordinarias: con carácter general la ley establece la obligación de las empresas de pagar a sus trabajadores dos pagas extraordinarias anuales en la cuantía que se establezca en el convenio.
- Participación en beneficios: paga anual formada por un porcentaje de los benéficos obtenidos por la empresa.
- En especie: remuneración recibida por el trabajador en bienes distintos del dinero. Debe aparecer su valor en dinero. Lo percibido en especie no puede ser superior al 30% de las percepciones salariales del trabajador.
- Complemento de residencia: remunera la prestación de trabajo en un lugar determinado siempre que el trabajador fije o tenga fijada en él su residencia, ya se trate de territorio nacional o extranjero.

Utilidades

En Venezuela, legalmente es un sinónimo de utilidades o beneficios laborales definido en la Ley Orgánica del Trabajo para los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), artículo N°174, donde se estipula que las empresas (con excepciones) "deberán distribuir entre todos sus trabajadores por lo menos el quince por ciento (15%) de los beneficios líquidos que hubieren obtenido al fin de su ejercicio anual. Esta práctica de repartir un porcentaje

de las utilidades a los empleados es común a nivel mundial, aunque no en todos los países es estipulada legalmente como en Venezuela.

Según Muñoz (2008), las utilidades anuales son el justo reconocimiento a que después de un año de prestación de servicios a su empleador se les la participación legítima y reivindicativa a recibir un reconocimiento económico a su favor como compensación por ser parte importantes y trascendente en el valor agregado al capital aportado por el trabajador. Pero el concepto de los teóricos de la economía que la utilidad es un hecho futuro e incierto y por lo tanto si el patrono inversionista no obtienen provento económico tampoco lo puede recibir los trabajadores.

Este argumento es pretende que el trabajador es socio de la empresa y sería retrotraernos al concepto que el trabajo es una mercancía, lo cual no solo no es cierto si no que transciende los principios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de la Constitución Bolivariana (Art. 90) y el de la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT), que obliga a las empresas a repartir el 15% de sus beneficios desde un mínimo de 15 días y un máximo de 120 días de salario.

Aportes patronales

En su uso más amplio, Rosenberg (2009), señala el término aporte refiere a aquella contribución que alguien realiza a otro individuo o a una organización. Las mismas no son recuperables para el empleador y resultan ser indispensables para aquellas personas que quieran jubilarse, ya que se les exige tener al día sus aportes patronales para poder acceder en el futuro a una jubilación.

Según Rosenberg (2009), los aportes patronales constituyen contribuciones del Estado en su carácter de empleador, que de acuerdo con normas legales se deban imputar a esta partida. En resumen, los aportes

patronales resultan ser aquellas sumas de dinero que el patrón estará obligado a aportarle al estado por tener empleados.

Prestaciones sociales

Según, Rosenberg (2009), se entiende por prestaciones como cualquier complemento al salario que se entrega a los trabajadores. Pueden ser vacaciones, la pensión, reparto de utilidades, seguros de vida, descuentos en los productos de la compañía, etc. Cada día toman más importancia estos temas, ya que dentro de una organización deben estar legalmente instituidas. Por ende, las prestaciones sociales son beneficios legales que el empleador debe pagar a sus trabajadores adicionalmente al salario ordinario, para atender necesidades o cubrir riesgos originados durante el desarrollo de su actividad laboral.

De igual manera, Muñoz (2008), afirma que las prestaciones sociales son beneficios legales que el empleador paga a sus trabajadores adicionalmente al salario ordinario, para atender necesidades o cubrir riesgos originados durante el desarrollo de su actividad laboral. En general, el concepto de prestaciones se utiliza para designar tanto los pagos en efectivo adicionales al sueldo, que recibe el personal, como los servicios o beneficios que se reciben en especie, tales como seguros médicos o de vida, entre otras prestaciones en especie que reciben los empleados.

En este sentido, desde el punto de vista de la administración de la compensación, generalmente se habla de prestaciones en efectivo y prestaciones en especie o beneficios. Desde otra perspectiva, por ejemplo desde la legal, se puede hablar de prestaciones de ley, u obligatorias, y prestaciones de empresa, o discrecionales.

Asimismo, la diferencia de los sueldos y los incentivos que premian el desempeño, las prestaciones, aunque no cabe duda que influyen sobre el desempeño del personal, en realidad son de mayor eficacia para despertar la

identificación del personal con su empresa y el sentido de pertenencia a la organización; características éstas que, sin lugar a dudas, tienen un efecto muy importante sobre el desempeño general de la empresa.

Cabe decir, que en el artículo 92 de la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT), indica que todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a prestaciones sociales que les recompensen la antigüedad en el servicio y los amparen en caso de cesantía. El salario y las prestaciones sociales son créditos laborales de exigibilidad inmediata. Toda mora en su pago genera intereses, los cuales constituyen deudas de valor y gozarán de los mismos privilegios y garantías de la deuda principal.

Otras indemnizaciones

Al respecto, Muñoz (2008), señala que la indemnización es la compensación por un daño que se haya recibido. El término se emplea principalmente en el ámbito del Derecho y permite a través de él referirnos a la transacción que se realiza entre un acreedor o víctima y un deudor o victimario.

Así, Rosenberg (2009), son retribuciones a agentes que integran las plantas permanentes que por la índole de los servicios que prestan no pueden discriminarse o sea conveniente mantenerlas en reserva. Es decir, es la compensación que un individuo puede exigir y eventualmente recibir como consecuencia de haber sufrido un daño, o en su defecto por alguna deuda que mantenga con él otra persona o entidad

Pasos del proceso de Administración de Salarios

Tomando en consideración, los criterios teóricos de Chiavenato (2008), se tiene que el proceso de administración de salarios sigue los siguientes pasos:

Evaluación de cargos

En este sentido, Chiavenato (2008), la evaluación de cargos es un término genérico que abarca varias técnicas mediante las cuales se aplican criterios comunes de comparación de cargos para constituir una estructura lógica, equitativa, justa y aceptable de los cargos. La evaluación de cargos es el proceso de analizar y comparar el contenido de los cargos, con el fin de colocarlos en un orden de jerarquización, que sirva de base a un sistema de remuneración. La evaluación de cargos se relaciona en lo fundamental con el precio para el cargo.

Según Sherman, Bohlander y Snell (2007), la evaluación de cargos es un medio de determinar el valor relativo de cada cargo dentro de la estructura organizacional y, por tanto, la posición relativa de cada cargo en la estructura de cargos de la organización. En rigor, la evaluación de cargos intenta determinar la posición relativa de cada cargo frente a los demás: las diferencias significativas entre los diversos cargos se colocan en una base comparativa para permitir la distribución equitativa de los salarios en una organización, y neutralizar cualquier arbitrariedad.

Por lo tanto, existen varias maneras de determinar y administrar sistemas de pago. La evaluación de cargos está relacionada con la obtención de datos que permitan llegar a una conclusión acerca del precio de cada cargo, indicando las diferencias esenciales entre los cargos, sea cuantitativa o cualitativamente. Algunas veces, la evaluación de cargos se complementa con otros procedimientos, como negociaciones con sindicatos, investigaciones del mercado de salarios, otros.

De acuerdo, a Wayne (2005), los cuatro métodos principales que permiten valorar puestos, es decir, darles su valor, son los siguientes: jerarquización y clasificación o graduación de puestos, siendo estos dos primeros de orden cualitativo. Y los dos siguientes, de orden cuantitativo: comparación de factores y el método o sistema de puntos; estos métodos de

evaluación de cargos son eminentemente comparativos: comparan los cargos entre sí o comparan los cargos con algunos criterios (categorías o factores de evaluación) tomados como base de referencia.

Asimismo, el punto de partida para cualquier esquema de evaluación de cargos consiste en obtener información respecto de los cargos, mediante el análisis de cargos, para tomar las decisiones comparativas sobre ellos. La evaluación de cargos hace énfasis en la naturaleza y el contenido de los cargos y no en las características de las personas que los ocupan. Por tanto, la evaluación de cargos debe fundamentarse en la información proporcionada por el análisis de cargos.

Igualmente, Sherman, Bohlander y Snell (2007), determina que nadie sabe evaluar de forma científica y precisa el valor exacto de un puesto de trabajo para una empresa. El juicio humano es el único modo de atribuir al trabajo un valor monetario. Un buen método de evaluación de los puestos de trabajo para las empresas con 100 empleados o menos consiste en establecer un sistema de clasificación sencillo. Se trata también de una estimación aproximativa, aunque bien controlada. En un sistema de clasificación sencillo, las descripciones de trabajo se comparan entre sí y se clasifican según la dificultad y responsabilidades. Utilizando su juicio, podrá elaborar un cuadro de puestos de trabajo que indican el valor relativo de cada uno para la empresa.

Clasificación de cargos

Según Chiavenato (2008), de acuerdo con los resultados de la evaluación, los cargos pueden clasificarse en clases de cargos. El agrupamiento de los cargos en clases busca facilitar no sólo la administración salarial, sino permitir también que cada clase de cargo tenga un tratamiento genérico en términos de salarios, beneficios sociales, regalías

y ventajas, señales de estatus, otros. En efecto, la clasificación de cargos se realiza de manera arbitraria.

De acuerdo a Chiavenato (2008;433), existen varios criterios para la clasificación de cargos:

- a. Clasificación por puntos.
- b. Clasificación por cargos de carrera: Secretario I / Secretario II / Secretario III
- c. Clasificación por grupo ocupacional: Ingeniero civil / Ingeniero electricista / Ingeniero químico
- d. Clasificación por área de servicio: Gerente de finanzas / Tesorero / Contador / Cajero
- e. Clasificación por categoría: Secretaria junior / Secretaria / Secretaria bilingüe / Secretaria ejecutiva.

Para Sherman, Bohlander y Snell (2007), una vez que haya clasificado las descripciones de trabajo según el valor de cada puesto para la empresa, la próxima etapa consiste en agrupar los puestos similares en alcance y responsabilidad bajo una misma escala salarial. Posteriormente, clasificará esos grupos en una serie de niveles de remuneración, del más alto al más bajo. El número de niveles salariales dependerá del número total de puestos y tipos de trabajo realizado en su organización, aunque para una empresa con 100 o menos empleados, entre 10 y 12 niveles salariales suele ser adecuado.

Investigación salarial

Para Chiavenato (2008), la administración de salarios intenta no sólo obtener el equilibrio interno de salarios en la organización, sino también el

equilibrio externo de salarios en relación con el mercado de trabajo. De esta manera, antes de definir las estructuras salariales de la empresa, es conveniente investigar y analizar los salarios de la comunidad. En consecuencia, la empresa podrá:

- a. Utilizar investigaciones hechas por empresas en las cuales haya participado.
- b. Utilizar investigaciones hechas por empresas especializadas.
- c. Promover su propia investigación salarial.

En este sentido, la implementación de una investigación de salarios debe tener en cuenta: cuáles son los cargos investigados (cargos de referencia), cuáles son las compañías participantes u cuál es el período estudiado o investigado (periodicidad). Por tanto, puede hacerse por medio de: cuestionarios, visitas a empresas, reuniones con especialistas en salarios y llamadas telefónicas entre especialistas en salarios.

Establecimiento de una política salarial

De acuerdo a Chiavenato (2008), la política salarial es el conjunto de principios y directrices que reflejan la orientación y filosofía de la organización en lo que corresponde a la remuneración de sus empleados. De esta manera, todas las normas presentes y futuras, así como las decisiones sobre cada caso, deberán orientarse por estos principios y directrices. La política salarial no es estática; por el contrario, es dinámica y evoluciona, y se perfecciona al aplicarla a situaciones que cambian con rapidez.

Según Chiavenato (2008), una política salarial debe contener: estructura de cargos y salarios, clasificación de los cargos y las franjas salariales para cada clase de cargos, salarios de admisión para las diversas clases salariales, el salario de admisión para empleados debe coincidir con el

límite inferior de la clase salarial y previsión de reajustes salariales, ya sea por determinación legal o espontánea. Los reajustes salariales pueden ser:

- Reajustes colectivos: Buscan restablecer el valor real de los salarios frente a los cambios de la coyuntura económica del país.
- Reajustes individuales: Complementan los ajustes colectivos y pueden clasificarse en:
 - Reajustes por promoción. Se entiende por promoción el ejercicio autorizado, continuo y definitivo de un cargo diferente del actual, en un nivel funcional superior.
 - Reajustes por adecuación. La empresa trata de pagar salarios compatibles con los salarios pagados en el mercado de trabajo.
 - Reajustes por mérito. Se conceden a los empleados que deben ser recompensados por su desempeño superior al normal.

Al respecto Patón citado por Chiavenato (Ob.Cit), afirma que una política de compensación deber tener en cuenta los siguientes siete criterios para ser eficaz:

- 1. Adecuada.** La compensación debe distanciarse de los estándares mínimos del gobierno y el sindicato.
- 2. Equitativa.** A cada persona debe pagársele proporcionalmente a su esfuerzo, sus habilidades y su entrenamiento.
- 3. Balanceada.** Salarios, beneficios y otras recompensas deber proporcionar un paquete total razonable de recompensas.
- 4. Eficacia en cuanto a costos.** Deben estar de acuerdo con lo que cada organización puede pagar.

5. Segura. Los salarios deben ser suficientes para brindar seguridad a los empleados y ayudarles a satisfacer sus necesidades básicas.

6. Estimulante. Los salarios deben motivar eficazmente el trabajo productivo.

7. Aceptable para los empleados.

Según Wayne (2005), para crear una política salarial, los estudiosos de los recursos humanos, términos de sueldos y salarios, han elaborado un conjunto de herramientas que pueden considerarse cuando se defina esta política dentro de la empresa. A continuación se delinearán grandes rasgos estas herramientas:

1. Equidad interna frente a equidad externa. La empresa puede definir su política en cuanto al manejo de sus sueldos a lo interno de ésta, o bien a lo externo.

2. Retribución en función del puesto de trabajo frente a retribución individual. La política salarial ha de considerar además si los salarios se establecerán considerando primordialmente el puesto de trabajo, es decir, será este puesto el que contendrá su valor monetario, traducido en salario, lo cual lo puede establecer para cada puesto en base a uno de los cuatro métodos o sistemas para valorar puesto.

3. Retribución fija frente a retribución variable. Asimismo la política salarial puede establecer si los salarios serán solamente fijos o bien salarios variables, o en el mejor de los casos de forma mixta, lo cual, hoy por hoy, es lo más recomendable.

4. Rendimiento frente a participación. De igual forma los salarios pueden ser proporcionados si la empresa considera que lo pagará solamente por la participación dentro de la organización, o bien el rendimiento del empleado en su cargo.

5. Elitismo frente a igualitarismo. La política salarial de una empresa puede considerar también si los salarios se establecerán de forma igualitaria, de tal forma que si ello es conveniente entonces se establece uno de los 4 sistemas para valorar puestos.

6. Remuneración inferior a la del mercado frente a remuneración superior a la del mercado. Otra herramienta que puede establecer una organización es considerar si los salarios a pagar por ella van a estar en concordancia con lo que paga el mercado laboral, es decir si será en base al promedio, o bien por debajo o por encima de éste. Si se establece de forma inferior, considerando la existencia de una alta oferta de mano de obra, puede ocurrir que la organización tenga personal preparado, pero no motivado, o personal no preparado ni estimulado.

7. Recompensas monetarias frente a recompensas no monetarias. Hoy por hoy, las empresas han preferido proporcionar salarios en vez de recompensas no monetarias, dado que con el dinero como salario se puede captar más objetivamente el aporte de los empleados a la producción y productividad de la organización. Pero la empresa también puede establecer la entrega de elementos no monetarios: comedores, gimnasios, premios en productos, para estimular al personal.

8. Retribuciones públicas frente a retribuciones secretas. Otra herramienta para administrar sueldos y salarios es la consideración de que si los salarios de la organización van a ser públicos o privados. Esto muchas veces obedece a que, por ejemplo, no deben ser conocidos por los empleados porque los sueldos son elitistas y pueden causar inconformidades en quienes no los reciben, o bien porque al ser conocidos se observará que tan bajos son respecto a empresas similares. Se debe valorar cuál de estos dos aspectos: privados o públicos conviene a la institución y ver sus pro y sus contra.

9. Decisiones salariales centralizadas frente a decisiones salariales descentralizadas. Finalmente una última herramienta es ver de qué manera

se tomarán las decisiones salariales en cuanto a si serán centralizadas o descentralizadas. Normalmente en las empresas pequeñas o medianas son de naturaleza centralizada, pero puede ocurrir que esto se suelte un poco, dejando a jefes intermedios la toma de decisiones de carácter salarial, sin embargo siempre los superiores del ápice estratégico están controlando este asunto dado que es de suma importancia para el futuro de la empresa.

Según Wayne (2005), la administración de sueldos es una herramienta de gestión que le permite controlar los gastos de personal, levantar la moral de los empleados y reducir la tasa de movimiento de personal. Una estructura salarial formal constituye un medio de recompensar a las personas por su contribución al éxito de su empresa, asegurando al mismo tiempo que su organización recibe un buen rendimiento del capital invertido en los sueldos de sus trabajadores.

Es posible que la administración de sueldos sea simplemente una forma elegante de referirse a algo que Usted ya hace, pero que no se ha molestado en nombrar. O también, puede que su organización no pague a sus empleados según un sistema bien establecido, sino que más bien espera a que éstos manifiesten su descontento antes de realizar ajustes salariales, esto es, que tratará de solucionar los problemas con dinero.

Para Wayne (2005), una estructura salarial formal permite a los empleados saber a qué atenerse y hasta dónde pueden llegar respecto a su salario real no resolverá todos los problemas asociados con las relaciones con los trabajadores. A pesar de ello, contribuye a disipar las dudas y acallar los rumores en un área que podría alterar la tranquilidad y mermar la satisfacción de la mano de obra, de tal modo que el personal no sea menos fiel y móvil de lo que una empresa espera.

Igualmente, el autor precitado alega que el elemento más importante a la hora de establecer un una estructura salarial es obtener la aceptación, visto bueno y apoyo de los directores y supervisores de su empresa. Para tener éxito es imprescindible contar con un sistema bien definido, que se

haya debatido a fondo y que se entienda bien., es decir, la estructura salarial es donde se compatibiliza la equidad interna (evaluación de puestos) y las retribuciones de mercado (equidad externa), siendo la base para tomar las decisiones en materia de retribución.

Factores que influyen en la administración de salarios para el control de los gastos de personal

Dentro de una empresa, se presenta como desafío el teje y maneje de los sueldos y salarios. Este reto está dado por aspectos que en la actualidad afectan a las organizaciones del mundo globalizado: cambios inducidos por la tecnología, la presión que ejercen los sindicatos, la necesidad de elevar la productividad de los recursos humanos, los constantes cambios de la políticas internas sobre los sueldos y salarios, es decir, sus ajustes periódicos, la elevación de éstos por encima del nivel superior del mercado; la necesaria indexación producto de micro y macro devaluaciones, y las disposiciones gubernamentales en materia laboral.

Hay una serie de factores internos (organizacionales) y externos (ambientales) que condicionan los salarios y determinan sus valores. Dentro de tales factores se tienen:

Factores internos que influyen en la administración de sueldos y salarios según Chiavenato (2008):

Actualmente, los puestos o cargos también se han visto afectados por la globalización y las exigencias del mundo moderno. Esto quiere decir que, no son estables, estáticos ni definitivos; todo lo contrario, están en constante cambio para poder adaptarse a las permanentes transformaciones tecnológicas, económicas, sociales, culturales y legales. Chruden y Sherman citado por Chiavenato (2008) definen un cargo como: “una unidad de la organización, cuyo conjunto de deberes y responsabilidades lo distinguen de

los demás cargos. Los deberes y responsabilidades de un cargo, que corresponden al empleado que lo desempeña, proporcionan los medios para que los empleados contribuyan al logro de los objetivos en una organización.

Capacidad financiera

Dentro del mismo orden de ideas, García y Casanueva (2006:3), la capacidad financiera “se refiere a las posibilidades que tiene la empresa para realizar pagos e inversiones a corto, mediano y largo plazo para su desarrollo y crecimiento, además de tener liquidez y margen de utilidad de operaciones (por citar algunas)”.

Para Wayne (2005), la capacidad financiera constituye el principio fundamental de la evaluación de deudores, la cual se determina sobre la base del análisis financiero, la capacidad de generación de flujos de caja provenientes de las actividades propias del giro del negocio, su estabilidad, su tendencia, la suficiencia de los mismos en relación con la estructura de pasivos del deudor ajustados al ciclo productivo del negocio y los factores internos y externos que podrían motivar una variación de la capacidad de pago tanto en el corto como en el largo plazo. Lo cual refleja la posibilidad de que un prestatario actual o potencial para honrar sus obligaciones y mantener en el tiempo un nivel de solvencia.

En general, la capacidad financiera (capacidad de pago) de la empresa es aquella que permite a una empresa cumplir sus obligaciones de vencimiento a corto plazo y los recursos con que cuenta para hacer frente a tales obligaciones, o sea una relación entre lo que una empresa tiene y lo que debe.

Desempeño laboral

Para Chiavenato (2008), es el conjunto de conductas laborales del trabajador en el cumplimiento de sus funciones; también se le conoce como

rendimiento laboral o méritos laborales. Asimismo, se considera también como el desarrollo de las tareas y actividades de un empleado, en relación con los estándares y los objetivos deseados por la organización.

A criterio de Alargo y Del Hierro (2007), el desempeño está integrado por los conocimientos y la pericia que tiene el trabajador en la ejecución de sus tareas, por las actitudes y el compromiso del trabajador, así como por los logros en productividad o resultados alcanzados, así estos tres aspectos del desempeño se pueden subdividir de la siguiente manera:

Atributos del cargo: Son aquellos aspectos que miden el conocimiento del puesto, la pericia en la ejecución de las tareas, experiencia y solvencia para ejecutar su trabajo.

Rasgos individuales o de conducta: Son aquellos aspectos que son inherentes a la persona, tales como: puntualidad, compromiso, responsabilidad, cooperación, motivación, trato, etc.

Factores de rendimiento: Son aquellos que se aplican al logro de las metas del cargo en aspectos tales como: productividad, calidad, ventas, utilidades, oportunidad, otros.

Competitividad

Al respecto, Pérez (2008: 11), refiere que por competitividad se entiende como "la capacidad de una empresa u organización de cualquier tipo para desarrollar y mantener unas ventajas comparativas que le permiten disfrutar y sostener una posición destacada en el entorno socio económico en que actúan". Por lo que se entiende, que la competitividad laboral, son ventajas de productividad en el medio socioeconómico en el cual se desempeña generando

De acuerdo a García y Casanueva (2006), la competitividad es un concepto relativo, muestra la posición comparativa de los sistemas (empresas, sectores, países) utilizando la misma medida de referencia. En

este sentido algunos aspectos de particular importancia que influyen en la competitividad son:

- El papel de la dirección en los procesos de cambio organizativos.
- El tratamiento de la iniciativa empresarial dentro de la organización.
- El compromiso para desarrollar y extender una cultura organizativa coherente y orientada al incremento de la competitividad.
- La valoración de la importancia de la gestión de los recursos humanos, los cuales se consideran un elemento fundamental para mantener la dinámica de cambio necesaria para ser competitivo.
- La creación de un ambiente de formación y reciclaje permanente de directivos, pues la espiral tecnológica y las condiciones de mercado requieren una continua actualización de conocimientos.

Factores externos que influyen en la administración de sueldos y salarios.

Situación del mercado de trabajo

Según Alargo y Del Hierro (2007), el mercado de trabajo es aquel en donde los individuos intercambian servicios de trabajo, los que compran servicios de trabajo son las empresas o empleadores de la economía. Estos configuran la demanda de trabajo. Los que venden servicios de trabajo son los trabajadores y ellos conforman la oferta de trabajo. La interacción de demanda y oferta de trabajo determina los salarios que se pagan en la economía.

Por consiguiente, el mercado de trabajo se define al mercado en donde confluyen la demanda y la oferta de trabajo. El mercado de trabajo se relaciona con la libertad de los trabajadores y la necesidad de garantizar la misma. En ese sentido, el mercado de trabajo suele estar influido y regulado por el Estado a través del derecho laboral y por una modalidad especial de contratos, los convenios colectivos de trabajo.

De acuerdo a García y Casanueva (2006), en la práctica el mercado de trabajo tiene dos grandes conformaciones relacionadas:

- Una conformación individual, que suele exteriorizarse mediante la solicitud pública (oferta) de trabajadores por parte de una empresa seguida de una entrevista con los postulantes y que finaliza con la selección y contratación del trabajador elegido.
- Una conformación colectiva, en la que uno o más sindicatos negocia con una empresa, un grupo de empresas, o una organización de empleadores, las condiciones de contratación laboral, estableciendo los acuerdos en un convenio colectivo de trabajo.

Según Alargo y Del Hierro (2007), para analizar el estado y características del mercado de trabajo se utilizan una serie de indicadores. Los más importantes son: población económicamente activa (PEA), desocupación, subempleo, índice de salario real, empleo informal y feminización: se refiere a la cantidad de mujeres presentes en un mercado de trabajo.

Asimismo, los autores precitados determinan que un cambio lento del nivel agregado de empleo puede reflejar un mercado de trabajo con muchos desempleados (trabajadores que dejan o pierden el trabajo), de modo que las contrataciones no vayan a la par del nivel de desempleo existente. Puede también reflejar un mercado de trabajo estancado en el que hay poco desempleo y muy pocas contrataciones. El mercado de trabajo puede tener dualidades, es decir puede estar formado por un mercado de trabajo primario

en el que los puestos son buenos, los salarios altos y la rotación es baja y un mercado de trabajo secundario, en el que los puestos son malos, los salarios son bajos y la rotación es alta.

Esto implica, que los niveles salariales deben ser altos para garantizar el funcionamiento del mercado primario, en este caso hablamos de un enfoque conocido como salarios de eficiencia, debido a que la buena paga garantiza la calificación, eficiencia y motivación constante de los trabajadores, condición necesaria para la competencia en mercados exigentes. En el segundo caso, se puede tratar de mercados locales poco competitivos, de altos niveles de desmotivación y de sectores económicos deprimidos y poco innovadores, también puede tratarse de una sobreoferta laboral.

Coyuntura económica (inflación, costos de vida)

La coyuntura económica es el conjunto de elementos económicos que configuran la situación presente de un país. Es aquella situación en que se acumulan factores que propician la expansión, continuación o estancamiento de la actividad económica. Describe la evolución de la economía en intervalos temporales menores a un año, mediante la estimación de las principales variables macroeconómicas, permitiendo evaluar el desarrollo de la economía de un país, es decir, si presenta crecimiento, estancamiento o retroceso afectando el valor del salario recibido.

Sindicatos

Para Alargo y Del Hierro (2007), un sindicato es una asociación permanente de trabajadores cuya finalidad es defenderlos y negociar con los empresarios sobre salarios y otras condiciones laborales. También podría definirse sindicato como un cártel o monopolio destinado a obtener los máximos beneficios para sus miembros. Cuando existe pleno empleo y los trabajadores pueden encontrar trabajo con facilidad, es decir, pueden

defenderse por sí mismos, la necesidad de formar parte de un sindicato (sindicación) es menor.

De acuerdo a García y Casanueva (2006), el concepto de sindicato permite identificar a una agrupación de gente trabajadora que se desarrolla para defender los intereses financieros, profesionales y sociales vinculados a las tareas que llevan a cabo quienes la componen. Se trata de organizaciones de espíritu democrático que se dedican a negociar con quienes dan empleo las condiciones de contratación.

En este sentido, cada sindicato representan y nuclea a trabajadores de rubros específicos y se encarga de impulsar negociaciones colectivas con las empresas o grupos empresariales. El monto de los salarios, los periodos de descanso, las vacaciones que corresponden, la capacitación y las licencias son algunas de las cuestiones que los sindicatos deben resolver con la patronal.

En efecto, cuando un segmento de la totalidad de la fuerza de trabajo se encuentra organizado en sindicatos, es posible que se emplee la capacidad de negociación de estas entidades para obtener compensaciones superiores a las que determinaría el valor relativo de cada puesto en un mercado libre de trabajo.

Negociaciones colectivas

De acuerdo a García y Casanueva (2006), la negociación colectiva es el proceso de diálogo entre los representantes de los trabajadores y el empleador, con el objeto de llegar a un acuerdo destinado a regular las relaciones laborales entre unos y otros, tales como remuneraciones y condiciones de trabajo. Dicho acuerdo se denomina convención colectiva de trabajo, tiene fuerza vinculante entre las partes que la adoptaron, obligando a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable.

Según Alargo y Del Hierro (2007), dentro de los posibles niveles de negociación colectiva se tienen:

- De empresa, cuando se aplique a todos los trabajadores de una empresa, o a los de una categoría, sección o establecimiento determinado de aquella.
- Rama de actividad, cuando comprenda a todos los trabajadores de una misma actividad económica, o a parte determinada de ella.
- Gremio, cuando se aplique a todos los trabajadores que desempeñen una misma profesión, oficio o especialidad en distintas empresas

Debe tenerse presente, que si no existe convenio colectivo anterior en cualquiera de los niveles mencionados, las partes de común acuerdo definirán el nivel, siendo que en caso de no haberlo, la negociación se llevará a cabo a nivel de empresa. De existir convención anterior, para negociar en nivel distinto se necesita del acuerdo de partes, no pudiendo fijarse el nivel de negociación por acto administrativo o laudo arbitral.

Así, el acuerdo alcanzado entre el trabajo (sindicato) y el capital (empleador) se inscribe en un convenio colectivo de trabajo, un tipo especial de contrato, con algunas características de la norma legal, que se aplica incluso a aquellas empresas y trabajadores que no han participado directa ni indirectamente de las negociaciones. Las normas del convenio colectivo de trabajo se aplican en las relaciones laborales en tanto y en cuanto resulten más beneficiosas para el trabajador (principio pro operario).

Legislación laboral

Según Guzmán (2009), afirma que es el conjunto de preceptos de orden público regulador de las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo por cuenta y bajo la dependencia ajena con objeto de garantizar a quien lo ejecuta su pleno desarrollo como persona humana y a

la comunidad la efectiva integración del individuo en el cuerpo social y la regulación de los conflictos entre los sujetos de esas relaciones. De igual manera, Caldera (2010), lo resume como el conjunto de normas jurídicas que regulan al trabajo como hecho social.

Características del Derecho del Trabajo

- Es autónomo: Porque a pesar de que forma parte del Derecho Positivo tiene sus propias normas, es independiente.
- Es dinámico: Porque regula las relaciones jurídicas laborales, establecidas entre los dos polos de la sociedad capitalista.
- Es de gran fuerza expansiva: Porque nació protegiendo a los obreros y luego a los empleados. Es eminentemente clasista.
- Es imperativo: Como normas del Derecho Público es imperativo y por lo tanto no puede renunciarse ni relajarse por convenios particulares.
- Es concreto y actual: Si bien es cierto que en la Ley del Trabajo existen normas de carácter abstracto, la normativa esta adaptada a las necesidades del país, teniendo en cuenta la diversidad de sexos, los regímenes especiales del trabajo como por ejemplo del trabajo de menores, aprendices, mujeres, trabajadores domésticos, conserjes, trabajadores a domicilio, deportistas y trabajadores rurales.

Alcaldía del municipio Valera, estado Trujillo

La Alcaldía del municipio Valera, estado Trujillo tiene como misión actuar como ente rector de las políticas municipales que permitan, en concordancia y colaboración con instancias del gobierno regional y nacional, así como con la participación de las comunidades organizadas, motorizar el desarrollo de las capacidades del municipio Valera en sus diversos campos, sobre la base de la efectiva administración de los recursos naturales, económicos y humanos.

Su visión es consolidarse como un ente gubernamental capaz de dar respuestas efectivas a los problemas que atraviese el municipio en sus distintos ámbitos, garantizándole a la ciudadanía en general, la permanente elevación de sus niveles de vida y la posibilidad de disfrutar, a través de mecanismos participativos y protagónicos, del pleno ejercicio de sus derechos constitucionales.

Bases Legales

Para fines de la presente investigación se tomaron como base legal la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1.999), el Reglamento de La Ley Orgánica de la Administración Financiera del Sector Público (LOAF, 2009), que tiene por objeto regular la administración financiera, el sistema de control interno del sector público, y los aspectos referidos a la coordinación macroeconómica, al Fondo de Estabilización Macroeconómica y al Fondo de Ahorro Intergeneracional, así como La ley Orgánica del Trabajo (2012).

Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (1999),

Artículo 314: Es una máxima constitucional que no se realizará ningún tipo de gasto que no haya sido previsto en la ley del presupuesto, lo que sin lugar a dudas configura un control legislativo inicial, que le aporta transparencia a la actividad financiera. Los presupuestos públicos comprenderán todos los ingresos y todos los gastos, así como las operaciones de financiamiento sin compensaciones entre sí, para el correspondiente ejercicio económico financiero. Igualmente, fija el alcance de los presupuestos públicos, los cuales expresan los planes nacionales, regionales y locales, elaborados dentro de las líneas generales del plan de desarrollo económico y social de la Nación, aprobadas por la Asamblea Nacional

Ley Orgánica de la Administración Financiera del Sector Público (2009).

Artículo 38. La distribución general del presupuesto de gastos consiste en la desagregación de los créditos acordados para cada proyecto, acción centralizada u otra categoría presupuestaria equivalente aprobada por la Oficina Nacional de Presupuesto, en el presupuesto de gastos de los órganos, incluidos en el Título II de la Ley de Presupuesto, hasta la categoría de acciones específicas, sub-partidas genéricas, específicas y sub-específicas, previstas en el plan de cuentas o clasificador presupuestario.

Artículo 39. La distribución general del presupuesto de gastos contendrá:

1. Información sobre las metas, según corresponda a la estructura presupuestaria antes señalada, con los respectivos indicadores de desempeño siempre y cuando la técnica lo permita.

2. Información que permita vincular la producción de bienes y servicios con los recursos requeridos.

3. Categorías presupuestarias en las que se expresarán por cada órgano de la República, los proyectos, acciones centralizadas, acciones específicas y las categorías equivalentes, aprobadas por la Oficina Nacional de Presupuesto.

4. Los gastos señalados por el Presidente de la República, en el decreto que dicte para complementar las disposiciones generales de la Ley de Presupuesto.

Una vez promulgada la Ley de Presupuesto, el Presidente de la República, dispondrá de un lapso de diez (10) días hábiles para decretar la distribución general del presupuesto de gastos, a que se refiere este artículo.

Artículo 40. Constituyen el límite del gasto para los efectos del control externo:

1.- El total de créditos presupuestarios asignados a cada uno de los órganos del sector público.

2.- El total para los gastos corrientes, de capital y de aplicaciones financieras totales, autorizados para los órganos del sector público.

3.- Las categorías presupuestarias y de partidas que la Asamblea Nacional apruebe con tal carácter, conforme a las disposiciones generales de la Ley de Presupuesto. A los efectos del control interno, constituyen límites para gastar los créditos presupuestarios asignados a las desagregaciones de las categorías presupuestarias y de las partidas autorizadas en la Ley de Presupuesto.

La ley Orgánica del Trabajo (2012).

Artículo 133 señala que se entiende por salario la remuneración, provecho o ventaja, cualquiera fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, que corresponda al trabajador por la prestación de su servicio y, entre otros. En general, las remuneraciones por sueldos y salarios representan la remuneración total que recibe el trabajador, sea razonablemente apropiada a la importancia del puesto, a la eficiencia, a las necesidades personales del trabajador y a las posibilidades de la empresa

Definición de Términos Básicos

Administración de salarios. Es el conjunto de normas y procedimientos tendientes a establecer o mantener estructuras de salarios equitativas y justas en la organización. Chiavenato (2008).

Gastos de personal. Es la retribución total del esfuerzo humano aplicado al proceso de producción o servicio que realiza la empresa. En un sentido específico, está formado por el conjunto de costos incurridos como equivalente monetario de las remuneraciones o de las prestaciones del personal que emplea. Rosenberg (2009).

Sueldos y salarios. Remuneraciones fijas y eventuales al personal de la empresa. Wayne (2005).

bdigital.ula.ve

Cuadro 1. Mapa de Variables.

Objetivo General: Analizar la administración de sueldos y salarios en el control de gastos del personal en la alcaldía del municipio Valera, estado Trujillo, durante el periodo 2012.				
Objetivos específicos	Variable	Dimensiones	Indicadores	Items
Identificar los tipos de gastos del personal en la alcaldía del municipio Valera, estado Trujillo.	Administración de sueldos y salarios en el control de gastos del personal	Tipos de gastos de personal	Remuneraciones por sueldos, salarios y otras retribuciones. Complementos salariales. Aportes patronales Prestaciones sociales. Otras indemnizaciones.	1-2-3-4 5-6-7 8 9-10 11
Describir los pasos seguidos para la administración de sueldos y salarios en el control de gastos de personal en la alcaldía del municipio Valera, estado Trujillo.		Pasos del proceso de la administración de salarios	Evaluación de cargos. Clasificación de cargos. Investigación salarial. Política salarial.	12 13 14 15-16
Identificar los factores que influyen en la administración de salarios para el control de gastos del personal en la alcaldía del municipio Valera, estado Trujillo.		Factores internos que influyen en la administración de sueldos y salarios	Factores internos que influyen en la administración de sueldos y salarios	Capacidad financiera Desempeño laboral. Competitividad.
	Factores externos que influyen en la administración de sueldos y salarios	Factores externos que influyen en la administración de sueldos y salarios	Situación del mercado de trabajo. Coyuntura económica (inflación, costos de vida) Sindicatos. Negociaciones colectivas. Legislación laboral.	20-21 22-23 24 25-26 27

Fuente: Rivas (2013)

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

En este capítulo se presenta el procedimiento seleccionado por la investigadora para responder a las interrogantes planteadas en el estudio. En ese sentido se señala, el tipo y diseño de investigación, la población, la muestra, la técnica de recolección de información, la validez y la confiabilidad así como el tratamiento de la información recolectada.

Tipo de Investigación

Según Chávez (2007), el tipo de investigación se determina de acuerdo con el problema que se desea solucionar, objetivos que se pretenden lograr y la disponibilidad de recursos con que se cuenta, por lo que en este orden de ideas, cualquier investigación se puede clasificar por diversidad de criterios.

En tal sentido, el estudio responde a una investigación descriptiva, ya que, según Dankhe (citado en Hernández, Fernández y Baptista, (2006:185), afirma que “los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se ha sometido a análisis”.

Por esta condición, este estudio responde a una investigación de tipo descriptiva, ya que el mismo se orientó a recolectar información sobre la importancia de la administración de salarios en el control de los gastos de personal en la alcaldía del municipio Valera, estado Trujillo.

Diseño de la Investigación

Para Hurtado (2000:230), el diseño de la investigación tiene como propósito “describir un evento obteniendo los datos de fuentes vivas o directas, en su ambiente natural, es decir en el contexto habitual al cual ellos

pertenecen, sin introducir modificaciones de ningún tipo a dicho contexto”, lo cual lo ha denominado como diseño no experimental, donde se ubican, los estudios exploratorios, descriptivos, diagnósticos, evaluativos, entre otros.

En este caso, la investigación fue de campo, no experimental, transaccional en el cual de acuerdo a Arias (2006), información se recolecta directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular los datos intencionalmente, es decir, se observa el fenómeno como tal y en un periodo específico, concretamente en el año 2012.

Población

Toda investigación debe estar enmarcada en las normas que regulan su elaboración debe contar con un factor vital como es la población objeto de estudio. En este sentido Tamayo y Tamayo (2003) dice “se considera como población la totalidad del fenómeno a estudiar y parte representativa de este es considerada como una muestra. Según Hernández, Fernández y Batista (2006:235), “la población, es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones”. Mientras que, para Hurtado (2000), es el conjunto de elementos, seres o eventos, concordantes entre sí en cuanto a una serie de características, de las cuales se puede obtener alguna información”.

La población estudiada fue integrada por doce (12) sujetos informantes, que laboran en la alcaldía de Valera en el departamento de recursos humanos y planificación de presupuesto. Considerando que todas estas personas laboran en dicha institución y al mismo tiempo son las unidades de población investigada.. Dado que las características de esta población es pequeña y finita no se aplicaron criterios muestrales por la facilidad el manejo de la misma.

En una investigación, la muestra, estuvo considerada como una proporción o un subconjunto de la población, que selecciona el investigador, con la finalidad de obtener información confiable y representativa, que le

permita sacar conclusiones y hacer algunas inferencias, relativas al resto de los elementos de la población. Lo cual se puede corroborar al revisar la definición de Balestrini (2010:142), quien establece que “una muestra es una parte representativa de la población, cuyas características deben reproducirse en ella, lo más exactamente posible”.

Técnicas e Instrumento para la Recolección de Datos

Las técnicas de recolección de datos comprenden procedimientos y actividades que permiten al investigador obtener la información necesaria para dar respuesta a su pregunta de investigación. En este sentido y de acuerdo con el diseño de investigación propuesto, fue conveniente aplicar como técnica la encuesta, definida por Sabino (2000:189) como aquella que consiste “en la obtención de datos de interés mediante la interrogación a los miembros de una sociedad”.

Como instrumento de esta técnica, se utilizó una encuesta a través de un cuestionario que según Hurtado (2000), “es un instrumento que agrupa una serie de preguntas relativas a un evento, situación o temática particular, sobre el cual el investigador desea obtener información”, el cual fue aplicado al personal que labora en el Departamento de Recursos Humanos y la División de Planificación y Presupuesto de la alcaldía del municipio Valera. El instrumento aplicado estuvo constituido por 27 ítems con múltiples opciones de respuesta.

Validez.

Según Hurtado (2000:43) la validez, “se refiere al grado en que un instrumento mide lo que pretende medir, mide todo lo que el investigador quiere medir y mide sólo lo que quiere medir”. Para la revisión del instrumento se utilizó la observación de contenido, la cual según Hernández, Fernández y Baptista (2006:277), Está referida “al grado en el que el instrumento abarca todos o una gran parte de los contenidos o los contextos

donde se manifiesta el evento que se pretende medir, en lugar de explorar sólo una parte de éstos”.

En efecto, se entregó el instrumento a tres profesionales universitarios, expertos en la materia tratada, y con experiencia en metodología de la investigación, para luego, ante el juicio y recomendaciones de los mismos realizar las correcciones y modificaciones sugeridas al instrumento. Se seleccionó este procedimiento porque este permitirá evaluar el nivel en que el instrumento comprende efectivamente todos o una gran parte de los contenidos donde se realiza el hecho medido.

Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos

Luego de la aplicación del instrumento se procesaron los datos, agrupándolos y tabulándolos con un orden lógico. Por otra parte, se emplearon métodos propios de la estadística descriptiva. Estos datos se ilustraron en tablas de frecuencias absolutas y relativas, y en gráficos, apoyándose en el uso de un software computacional como Excel 2007. Después se procedió al análisis de los datos obtenidos, conforme a la revisión documental realizada.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS.

En el presente capítulo, se presenta los resultados obtenidos una vez procesada la información que arroja el cuestionario. A tal efecto, con base a los objetivos específicos se aplicó el instrumento y se obtuvieron resultados en cuanto Administración de Sueldos y Salarios en el Control de Gastos del Personal en la Alcaldía del municipio Valera estado Trujillo. Una vez aplicado el instrumento la información se presentan en representación de tablas y gráficos que indican los resultados respectivos, sobre el cual se estableció la frecuencia y proporción del mismo sobre el total de la muestra.

Dimensión: Tipos de gastos de personal

Indicador: Remuneraciones por sueldos, salarios y otras retribuciones

1.- ¿Conoce usted la clasificación de sueldos y salarios de la alcaldía del municipio Valera, estado Trujillo?

Tabla 1. Clasificación de sueldos y salarios

Respuesta	Frecuencia	
	Fa	Fr (%)
Si	12	100%
No	-	-
Total	12	100%

Fuente: Cuestionario aplicado Rivas (2013).

De la población entrevistada el 100% opino que si tenían conocimientos sobre la clasificación de sueldos y salarios de la alcaldía del municipio Valera, estado Trujillo. Según Chiavenato (2008), los cargos pueden clasificarse en clases de cargos, es decir, agrupamiento de los cargos en

clases busca facilitar no sólo la administración salarial, sino permitir también que cada clase de cargo tenga un tratamiento genérico en términos de salarios, beneficios sociales, regalías y ventajas, señales de estatus, otros

Dimensión: Tipos de gastos de personal

Indicador: Remuneraciones por sueldos, salarios y otras retribuciones

2.- ¿Mencione las retribuciones salariales que otorga la alcaldía del municipio Valera, estado Trujillo?

Tabla 2. Retribuciones salariales

Criterios	Frecuencia	
	Fa	Fr (%)
Aguinaldos	12	100%
Prestaciones Sociales	12	100%
Utilidades	12	100%
Vacaciones	12	100%
Bono de alimentación.	12	100%
Aportes patronales	12	100%
Total	12	100%

Fuente: Cuestionario aplicado Rivas (2013).

El total de la población entrevistada, el 100% expreso que entre las retribuciones salariales percibidas en los sueldos y salarios se encontraban aguinaldos, utilidades, aportes patronales, prestaciones sociales, bono de alimentación, otras indemnizaciones. Según la Oficina Nacional de Presupuesto (ONAPRE, 2005), estas retribuciones corresponden al sector público y privado según lo establecido en las leyes venezolanas

Dimensión: Tipos de gastos del personal

Indicador: Remuneraciones por sueldos, salarios y otras retribuciones

3.- ¿Dispone la alcaldía de manual de normas y procedimientos para definir la estructura salarial de cada trabajador?

Tabla 3. Manual de normas y procedimientos

Respuesta	Frecuencia	
	Fa	Fr (%)
SI	-	-
NO	12	100%
Total	12	100%

Fuente: Cuestionario aplicado Rivas (2013).

En la presente investigación, se pudo evidenciar que el 100% de la población objeto de estudio, afirmó que en la alcaldía de Valera no existe un manual de normas y procedimiento actualizado, Estos resultados concuerdan con las recomendaciones de Uzcategui (2009), en su tesis titulada: “Manual de procedimientos administrativos para la optimización de la planificación presupuestaria en la alcaldía del municipio Pampán estado Trujillo”, en el cual el citado autor hace énfasis en los beneficios que facilita la implementación y uso de manuales de normas y procedimientos en el ámbito administrativo, con el fin de asignar sueldos y salarios según estructura y clasificación.

Dimensión: Tipos de gastos de personal

Indicador: Remuneraciones por sueldos, salarios y otras retribuciones

4.- ¿En los pagos de sueldos y salarios que realiza la alcaldía se toman en cuenta los sistemas de?

Tabla 4. Pagos de sueldos y salarios

Respuesta	Si		No	
	Fa	Fr(%)	Fa	Fr(%)
Ordenamiento jurídico	12	100%	-	-
Convención colectiva	12	100%	-	-
Mercado laboral	12	100%	-	-
Total	12	100%	-	-

Fuente: Cuestionario aplicado Rivas (2013).

Relacionado con los sistemas que toman en cuenta la alcaldía para el pago de sueldos y salarios, el 100% de los encuestados afirmo que para los pagos de sueldos y salarios en la alcaldía del municipio Valera estado Trujillo, toman en cuenta el ordenamiento jurídico, de igual manera, la convención colectiva implementada por los entes gubernamentales y asimismo los sueldos y salarios están igualdad con el mercado laboral. Al respecto, la Oficina Nacional de Presupuesto (ONAPRE, 2005), los sueldos y salarios lo reciben de conformidad con el ordenamiento jurídico y convenciones colectivas de trabajo.

Dimensión: Tipos de gastos de personal

Indicador: Complementos salariales

5.- ¿La alcaldía lleva registro del control de tiempo de entrada y salida, que refleje la cantidad de horas trabajadas?

Tabla 5. Registro de horas trabajadas

Respuesta	Frecuencia	
	Fa	Fr (%)
Siempre	-	-
Casi Siempre	-	-
Nunca	12	100%
Total	12	100%

Fuente: Cuestionario aplicado Rivas (2013).

De la población objeto de estudio el 100% manifestó que la alcaldía no lleva un control exacto de tiempo de hora de entrada y hora de salida de los trabajadores, la misma esta especificada por hora. Toda institución pública o privada debe llevar un control de entrada y salida de los trabajadores ya que los sueldos y salarios devengados están en función a las horas laborables de la organización repercutiendo esto negativamente sobre las instituciones. En este sentido, toda organización debe llevar un registro interno de entrada y salida de sus empleados o trabajadores, con el fin de hacer cumplir el horario establecido por la empresa, ello contribuye desde el punto de vista

organizacional a mejorar el desempeño y funciones laborales de los trabajadores que allí se desenvuelven.

Dimensión: Tipos de gastos de personal

Indicador: Complementos salariales.

6.- ¿Cuáles de las siguientes compensaciones laborales recibe usted por parte de la Alcaldía?

Tabla 6. Compensaciones Laborales

Respuesta	Si		No	
	Fa	Fr (%)	Fa	Fr (%)
Comisiones por logro	.	-	12	100%
Guarderías infantiles	.	-	12	100%
Becas Escolares	12	100%	.	-
Comedor (Espacio Físico)	.	-	12	100%
Higiene y Seguridad Industrial	12	100%	.	-
Bono compensatorio por merito	.	-	12	100%
Firma Convenios Colectivos	12	100%	.	-
Pago de Horas Extras	12	100%	.	-
Servicios Médicos	12	100%	.	-
Plan Vacacional para Hijos	.	-	12	100%
Pago Útiles Escolares para hijos	12	100%	.	-
Compensación por Antigüedad	12	100%	.	-
Otros	12	100%	.	-

Fuente: Cuestionario aplicado Rivas (2013).

De la población entrevistada referente a las compensaciones laborales, el 100% afirmó que recibían dentro de los sueldos y salarios las becas escolares, higiene y seguridad industrial, firmas de convenios colectivos, pago de horas extras, pagos médicos, útiles escolares, compensación por antigüedad entre otros, de igual manera el 100% estuvo de acuerdo en que no percibían comisiones por logro ni méritos, guarderías infantiles, comedor

(espacio físico), ni planes vacacionales para sus hijos. Para Rosenberg (2009), corresponden a las sumas abonadas al personal permanente en concepto de servicios personales en relación de dependencia que revisten carácter de no remunerativas y no bonificables La compensación (sueldos, salarios, prestaciones) son la gratificación que los empleados reciben a cambio de su labor. La administración del departamento de personal garantiza la satisfacción de los empleados, lo que a su vez ayuda a la organización a obtener, mantener y retener una fuerza de trabajo productiva.

Dimensión: Tipos de gastos de personal

Indicador: Complementos salariales

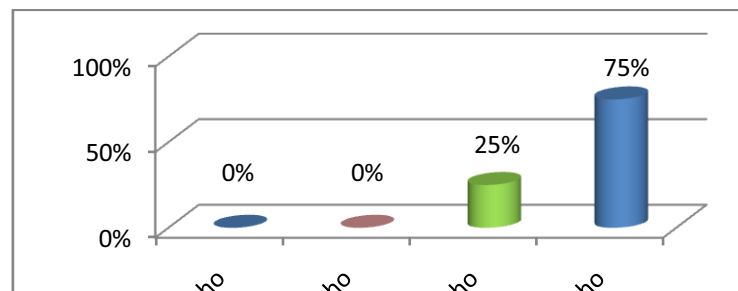
7.- Qué tan satisfecho se siente con los complementos laborales establecidos por la organización?

Tabla 7 Complementos salariales

Respuesta	Frecuencia	
	Fa	Fr (%)
Muy satisfecho	-	-
Satisfecho	-	-
Medianamente satisfecho	3	25%
Nada satisfecho	9	75%
Total	12	100%

Fuente: Cuestionario aplicado Rivas (2013).

Grafico 1 Complementos salariales



Fuente: Tabla 7.

De la población encuestada el 75% opino que se sienten nada satisfechos con las compensaciones laborales que reciben y el 25% afirmó que se sienten medianamente satisfechos. A criterio de Wayne (2005), los complementos salariales incluyen todas aquellas percepciones que, no formando parte del salario base, son percibidas por el trabajador a causa de determinadas circunstancias que concurren en su persona, puesto de trabajo, situación o resultados de la empresa. Dentro de estos se tienen de carácter personal, por el puesto de trabajo, por calidad o cantidad de trabajo y por vencimientos periódicos al mes, aunado a esto hay que decir, que los complementos salariales presentan características o estructuras para ser recibidos como personales, organizativas, calidad o cantidad de trabajo, entre otros.

Dimensión: Tipos de gastos de personal

Indicador: Aportes patronales

8.- Cancela la alcaldía al estado los aportes patronales exigidos por la ley?

Tabla 8. Aportes Patronales

Respuesta	Frecuencia	
	Fa	Fr (%)
Siempre	12	100%
Casi siempre	-	-
Nunca	-	-
Total	12	100%

Fuente: Cuestionario aplicado Rivas (2013).

La totalidad de la población entrevistada, el 100% afirmó que siempre la alcaldía cancela los aportes patronales según convenios de contratación colectiva o los diferentes sistemas que tiene la organización para cancelación de los mismos. Según Rosenberg (2009), los aportes patronales constituyen

contribuciones del Estado en su carácter de empleador, que de acuerdo con normas legales se deban imputar a esta partida, es decir, los aportes patronales son aquellos que la alcaldía descuenta de una quincena para fondo de jubilación de los empleados a finalizar su periodo de trabajo.

Dimensión: Tipos de gastos de personal

Indicador: Prestaciones sociales

9.- ¿Considera usted que las prestaciones sociales motivan el rendimiento laboral del trabajador?

Tabla 9. Prestaciones Sociales

Respuesta	Frecuencia	
	Fa	Fr (%)
SI	12	100%
NO	-	-
Total	12	100%

Fuente: Cuestionario aplicado Rivas (2013).

El 100% de la población entrevistada afirmó que sí, que las prestaciones sociales motivan el rendimiento laboral del trabajador. Muñoz (2008), afirma que las prestaciones sociales son beneficios legales que el empleador paga a sus trabajadores adicionalmente al salario ordinario, para atender necesidades o cubrir riesgos originados durante el desarrollo de su actividad laboral aunque no cabe duda que influyen sobre el desempeño del personal. Motiva la eficacia para despertar la identificación del personal con su empresa y el sentido de pertenencia a la organización; características éstas que, sin lugar a dudas, tienen un efecto muy importante sobre el desempeño general de la empresa.

Dimensión: Tipos de gastos de personal

Indicador: Prestaciones sociales

10.- ¿Los intereses que generan las prestaciones sociales son otorgadas al trabajador?

Tabla 10. Intereses de las Prestaciones sociales

Respuesta	Frecuencia	
	Fa	Fr (%)
SI	12	100%
NO	-	-
Total	12	100%

Fuente: Cuestionario aplicado Rivas (2013).

La población objeto de estudio manifestó el 100% que si recibían los intereses que le generan las prestaciones sociales. Cabe decir, que en el artículo 92 de la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT), indica que todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a prestaciones sociales que les recompensen la antigüedad en el servicio y los amparen en caso de cesantía. El salario y las prestaciones sociales son créditos laborales de exigibilidad inmediata. Toda mora en su pago genera intereses, los cuales constituyen deudas de valor y gozarán de los mismos privilegios y garantías de la deuda principal.

Dimensión: Tipos de gastos de personal

Indicador: Otras indemnizaciones

11.- ¿La Alcaldía realiza las indemnizaciones correspondientes por accidentes laborales?

Tabla 11. Otras indemnizaciones

Respuesta	Frecuencia	
	Fa	Fr (%)
SI	12	100%
NO	-	-
Total	12	100%

Fuente: Cuestionario aplicado Rivas (2013)

En la población entrevistada, el 100% afirmó que la alcaldía si paga o realiza indemnizaciones correspondientes a accidentes de trabajo, según los convenios colectivos tanto de empleados como de obreros todo accidente laboral ocurrido en el área de trabajo debe ser indemnizada por la organización correspondiente. Al respecto, Muñoz (2008), señala que la indemnización es la compensación por un daño que se haya recibido. El término se emplea principalmente en el ámbito del Derecho y permite a través de él referirnos a la transacción que se realiza entre un acreedor o víctima y un deudor o victimario, es decir, es la compensación que un individuo puede exigir y eventualmente recibir como consecuencia de haber sufrido un daño, o en su defecto por alguna deuda que mantenga con él otra persona o entidad.

Dimensión: Pasos del proceso de la administración de salarios

Indicador: Evaluación de cargos.

12.- ¿Durante el tiempo que tiene laborando en la alcaldía del municipio Valera, estado Trujillo, se la ha aplicado alguna evaluación de desempeño?

Tabla 12. Evaluación de cargos

Respuesta	Frecuencia	
	Fa	Fr (%)
SI	-	-
NO	12	100%
Total	12	100%

Fuente: Cuestionario aplicado Rivas (2013).

De la población en estudio el 100% opino que nunca en la alcaldía de Valera estado Trujillo se ha aplicado evaluación del cargo. Según Sherman, Bohlander y Snell (2007), la evaluación de cargos es un medio de determinar el valor relativo de cada cargo dentro de la estructura organizacional Por tanto, la evaluación de desempeño en el cargo debe fundamentarse en la información

proporcionada por el análisis de cargos, el cual corresponde a evaluar la eficacia o eficiencia de los trabajadores, esto conlleva a tener un análisis personal cuando se realiza el mismo, ya que casi en su totalidad es el juicio humano quien determina el valor relativo de cada uno para la empresa.

Dimensión: Pasos del proceso de la administración de salarios

Indicador: Clasificación de cargos.

13.- ¿Dispone la Alcaldía de clasificador de cargo?

Tabla 13. Clasificador de cargos

Respuesta	Frecuencia	
	Fa	Fr (%)
SI	12	100%
NO	-	-
Total	12	100%

Fuente: Cuestionario aplicado Rivas (2013).

NOTA: si la respuesta es afirmativa indique si presenta las siguientes característica, de lo contrario pase a la pregunta 14

Tabla 14. Características del clasificador de cargos

Criterios	Si		No	
	Fa	Fr(%)	Fa	Fr(%)
Identifica las funciones	12	100%	-	-
Facilita la administración de sueldos y salarios	12	100%	-	-
Proporciona equidad en los beneficios otorgados	12	100%	-	-
Contienen escalas salariales según el valor de los cargos	12	100%	-	-

Fuente: Cuestionario aplicado Rivas (2013).

La totalidad de la población entrevistada, 100% afirmo que si, que la alcaldía dispone de clasificación de cargos. Según Chiavenato (2008), de acuerdo con los resultados de la evaluación, los cargos pueden clasificarse en clases de cargos. El agrupamiento de los cargos en clases busca facilitar no sólo la administración salarial, sino permitir también que cada clase de cargo tenga un tratamiento genérico en términos de salarios, beneficios sociales, regalías, ventajas y señales de estatus, otros.

Dimensión: Pasos del proceso de la administración de salarios

Indicador: Investigación salarial.

14.- ¿Realiza la Alcaldía investigación salarial?

Tabla 15. Investigación salarial

Respuesta	Frecuencia	
	Fa	Fr (%)
SI	-	-
NO	12	100%
Total	12	100%

Fuente: Cuestionario aplicado Rivas (2013).

La totalidad de la población, el 100% afirmo que la alcaldía no realiza investigaciones salariales, solo atiende los salarios que son estipulados por la normativa laboral vigente, Para Chiavenato (2008), la administración de salarios intenta no sólo obtener el equilibrio interno de salarios en la organización, sino también el equilibrio externo de salarios en relación con el mercado de trabajo. dentro de la institución de la alcaldía de Valera estado Trujillo, no existe investigación salarial, ya que el mismo se estipula según los convenios y contratos estipulados dentro del marco jurídico y las convenciones colectivas.

Dimensión: Pasos del proceso de la administración de salarios

Indicador: Política salarial

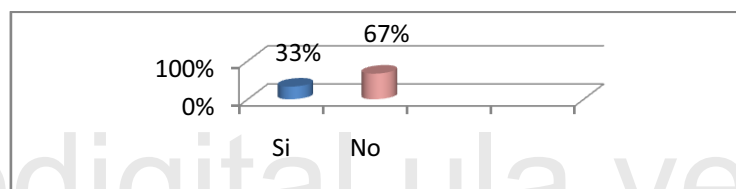
15.- ¿Conoce usted la política salarial de la alcaldía del municipio Valera del estado Trujillo?

Tabla 16. Política salarial

Respuesta	Frecuencia	
	Fa	Fr (%)
SI	4	33%
NO	8	67%
Total	12	100%

Fuente: Cuestionario aplicado Rivas (2013).

Gráfico. 2. Política Salarial



Fuente: Tabla 16.

En relación a la política salarial de la alcaldía de Valera municipio Trujillo, un 33% de la población afirmó que sí conocían la política salarial y el 67% afirmó no conocer debidamente las políticas salariales de la alcaldía, solo opinaron que era cambiante y se ajustaba a la situación planteada en el país. Según Chiavenato (2008), una política salarial debe contener: estructura de cargos y salarios, clasificación de los cargos y las franjas salariales para cada clase de cargos, salarios de admisión para las diversas clases salariales, el salario de admisión para empleados debe coincidir con el límite inferior de la clase salarial y previsión de reajustes salariales, ya sea por determinación legal o espontánea, es decir, las políticas salariales definen el salario para cada cargo desempeñado

Dimensión: Pasos del proceso de la administración de salarios

Indicador: Política salarial

16.- ¿Cómo calificaría la política salarial de la alcaldía del municipio Valera del estado Trujillo?

Tabla 17. Calificación de la política Salarial

Respuesta	Frecuencia	
	Fa	Fr (%)
Excelente	-	-
Buena	-	-
Regular	12	100%
Mala	-	-

Fuente: Cuestionario aplicado Rivas (2013).

La encuesta aplicada evidencia que la totalidad de la población, el 100% califico de regular las políticas salariales implementadas en la alcaldía de Valera estado Trujillo. Según Chiavenato (2008), una política salarial debe contener: estructura de cargos y salarios, clasificación de los cargos y las franjas salariales para cada clase de cargos, salarios de admisión para las diversas clases salariales, el salario de admisión para empleados debe coincidir con el límite inferior de la clase salarial y previsión de reajustes salariales, ya sea por determinación legal o espontánea.

Dimensión: Factores internos que influyen en la administración de sueldos y salarios

Indicador: Capacidad financiera

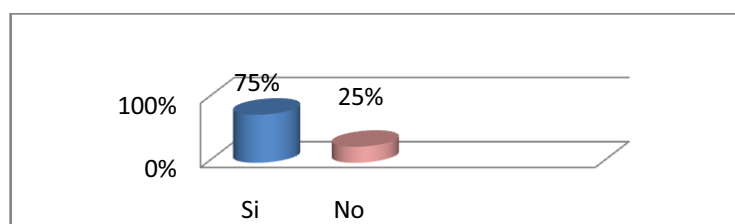
17.- ¿Los ingresos obtenidos en la Alcaldía permiten cancelar debidamente los sueldos y salarios?

Tabla 18. Ingresos obtenidos en la Alcaldía

Respuesta	Frecuencia	
	Fa	Fr (%)
SI	9	75%
NO	3	25%
Total	12	100%

Fuente: Cuestionario aplicado Rivas (2013).

Gráfico 03. Capacidad Financiera.



Fuente: Tabla 18

De la población entrevistada un 75% afirmó que la alcaldía si cancela debidamente sueldos y salarios, sin embargo el otro 25% opino que no, esto testifica que la capacidad financiera que tiene la alcaldía de Valera municipio Trujillo tiene un índice presupuestario insuficiente para cubrir sus gastos oportunamente. Dentro del mismo orden de ideas, García y Casanueva (2006:3), la capacidad financiera “se refiere a las posibilidades que tiene la empresa para realizar pagos e inversiones a corto, mediano y largo plazo para su desarrollo y crecimiento, además de tener liquidez y margen de utilidad de operaciones.

Dimensión: Factores internos que influyen en la administración de sueldos y salarios

Indicador: desempeño laboral

18.-¿El rendimiento laboral de los empleados está debidamente compensado con los sueldos y salarios?

Tabla 19. Rendimiento laboral

Respuesta	Frecuencia	
	Fa	Fr (%)
SI	-	-
NO	12	100%
Total	12	100%

Fuente: Cuestionario aplicado Rivas (2013).

El 100% de la población objeto de estudio afirmo que el rendimiento laboral no está debidamente compensado con los sueldos y salarios percibidos por el trabajador, afectando esto la productividad laboral que debe existir en la institución por desmotivación en las funciones que se realizan. Según Lawler (2006), señala que transmiten a los empleados mensajes sobre lo que la organización espera de ellos, así como qué tipos de comportamientos o actitudes serán recompensados.

Dimensión: Factores internos que influyen en la administración de sueldos y salarios

Indicador: Competitividad.

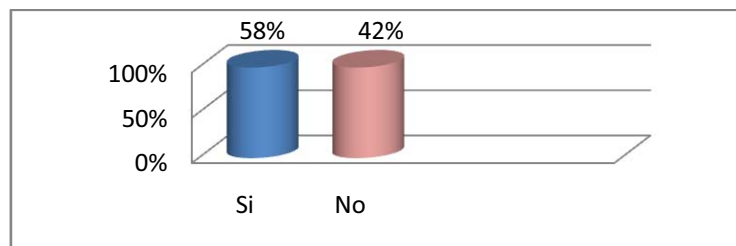
19.- ¿Considera usted que los sueldos y salarios de la Alcaldía de Valera representan una ventaja competitiva en relación con el mercado laboral local?

Tabla 20. Sueldos y salarios competitivos

Respuesta	Frecuencia	
	Fa	Fr (%)
SI	7	58%
NO	5	42%
Total	12	100%

Fuente: Cuestionario aplicado Rivas (2013)

Grafico 04. Sueldos y salarios competitivos



Fuente: Tabla 20.

De la población encuestada el 58% coincidió que en la alcaldía de Valera municipio Trujillo existe competitividad en cuanto a sueldos y salarios en relación con el mercado laboral, y el otro 42% opino que no existe. En este sentido, Pérez (2008: 11), refiere que por competitividad se entiende como "la capacidad de una empresa u organización de cualquier tipo para desarrollar y mantener unas ventajas comparativas que le permiten disfrutar y sostener una posición destacada en el entorno socio económico en que actúan".

Dimensión: Factores externos que influyen en la administración de sueldos y salarios

Indicador: Situación del mercado de trabajo

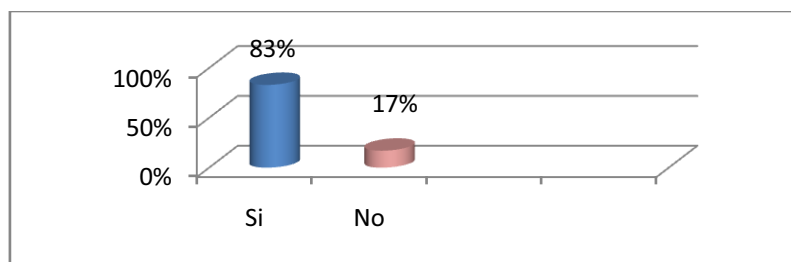
20.- ¿Considera usted, que la asignación de cargos se ha visto afectada por la situación económica del país?

Tabla 21. Asignación de cargos.

Respuesta	Frecuencia	
	Fa	Fr (%)
SI	8	83%
NO	4	17%
Total	12	100%

Fuente: Cuestionario aplicado Rivas (2013).

Gráfico. 05 Asignación de cargos



Fuente: Tabla 21.

De la población objeto de estudio el 83% afirmó que sí, que las asignaciones de cargos se han visto afectada por la situación económica del país, por otra parte el 17% opino que no, que la situación económica no influye decisivamente en la asignación de cargos. Es importante resaltar, que actualmente, los puestos o cargos también se han visto afectados por la globalización y las exigencias del mundo moderno. Esto quiere decir que, no son estables, estáticos ni definitivos; todo lo contrario, están en constante cambio para poder adaptarse a las permanentes transformaciones tecnológicas, económicas, sociales, culturales y legales. Chruden y Sherman citado por Chiavenato (2008) definen un cargo como: “una unidad de la organización, cuyo conjunto de deberes y responsabilidades lo distinguen de los demás cargos.

Dimensión: Factores externos que influyen en la administración de sueldos y salarios

Indicador: Situación del mercado de trabajo

21.- ¿Qué tan importante son los siguientes aspectos del mercado de trabajo en la administración de sueldos y salarios de la Alcaldía?

Tabla 22. Importancia del mercado laboral

Criterios.	Muy importante		Poco importante		Nada importante		
	Fa	Fr (%)	Fa	Fr (%)	Fa	Fr (%)	
Población	-	-	12	100%	-	-	-

económicamente activa								
Desempleo	-	-	12	100%	-	-	-	-
Inflación	12	100%	-	-	-	-	-	-
Empleo informal	-		12	100%	-	-	-	-
Profesionalización	12	100%	-	-	-	-	-	-
Subempleo	-	-	-	-	12	100%	-	-

Fuente: Cuestionario aplicado Rivas (2013).

De la población objeto de estudio, respecto al mercado laboral, respondieron de la siguiente manera: para la alcaldía de Valera estado Trujillo la población económicamente activa el 100% afirmó ser importante, de igual manera opino el 100% en relación al desempleo, en cuanto a la inflación el 100% afirmó ser muy importante, por otra parte en cuanto al empleo informal el 100% manifestó ser importante, en relación a la profesionalización el 100% opino que para la alcaldía Valera estado Trujillo era muy importante y el subempleo no era nada importante.

Dimensión: Factores externos que influyen en la administración de sueldos y salarios

Indicador: Coyuntura económica, (inflación, costos de vida)

22.- ¿Considera usted que los sueldos y salarios recibidos en la alcaldía de Valera están en concordancia con el índice inflacionario del país?

Tabla 23. Índice inflacionario

Respuesta	Frecuencia	
	Fa	Fr (%)
SI	-	-
NO	12	100%
Total	12	100%

Fuente: Cuestionario aplicado Rivas (2013).

De la población objeto de estudio los resultado arrojaron que la totalidad de la población, 100% afirmo que los sueldos y salarios no están en concordancia con el índice inflacionario del país, ya que aun cuando las normativas y contratación laborales aumenten siempre el índice inflacionario es superior al poder adquisitivo de la población. Cabe agregar, que el índice inflacionario es un detonante de las crisis, este fenómeno se da, de tal forma que la moneda va perdiendo progresivamente su valor real, es decir, lo se puede llamar poder adquisitivo cada vez vale menos. Lo cual trae una serie de consecuencias a la economía, en primera instancia el alza de los precios, presiones sobre los costos de producción, que en ocasiones desestabiliza la producción, ya que bajan de nivel productivo, y el producir menos, significa que se percibirán menos ganancias, otra consecuencia clara es el desempleo, que reduce a su vez el consumo y el ahorro.

Dimensión: Factores externos que influyen en la administración de sueldos y salarios

Indicador: Coyuntura económica (inflación, costos de vida)

23.- ¿Considera usted que la coyuntura económica y social que vive el país incide en la administración de sueldos y salarios de la alcaldía?

Tabla 24. Coyuntura económica

Respuesta	Frecuencia	
	Fa	Fr (%)
SI	12	100%
NO	-	-
Total	12	100%

Fuente: Cuestionario aplicado Rivas (2013)

El 100% de la población entrevistada afirma que la coyuntura económica y social que vive el país incide en la administración de sueldos y salarios de la alcaldía, ya que la coyuntura económica es el conjunto de elementos

económicos que configuran la situación presente de un país, en Venezuela la coyuntura económica está debilitada y desestabilizada ya que los sueldos y salarios están muy por debajo del índice inflacionario que presenta actualmente nuestro país ,generado por una política económica negativa y no productiva para mejorar el sistema monetario venezolano.

Dimensión: Factores externos que influyen en la administración de sueldos y salarios

Indicador: Sindicatos.

24.- ¿Existe en la alcaldía de Valera grupos sindicales de trabajo?

Tabla 25. Grupos sindicales

Respuesta	Frecuencia	
	Fa	Fr (%)
SI	12	100%
NO	-	-
Total	12	100%

Fuente: Cuestionario aplicado Rivas (2013)

NOTA: Si la respuesta es afirmativa indique en las siguientes características, de lo contrario pase a la pregunta 2

Tabla 26. Características de los sindicatos.

Características	SI		NO	
	Fa	Fr (%)	Fa	Fr (%)
Representan un factor decisivo en la asignación de los sueldos y salarios de los trabajadores	12	100%	-	-
Realizan las propuestas para los convenios colectivos	12	100%	-	-
Luchan por lograr los máximos beneficios para los trabajadores	12	100%	-	-

Intervienen en la contratación del personal	12	100%	-	-
Otro	12	100%		

Fuente: Cuestionario aplicado Rivas (2013)

El 100% de la población en estudio afirmó que si existen grupos sindicales que luchan diariamente por las reivindicaciones sociales, los mismos, representan según la totalidad de la población un factor decisivo en la asignación de sueldos y salarios de los trabajadores, de igual manera realizan propuestas para los convenios colectivos, luchan siempre por mejoras económicas en los beneficios de los trabajadores, e intervienen en la contratación del personal, defienden los derechos de los trabajadores entre otras. Entendiéndose para Alargo y Del Hierro (2007), un sindicato es una asociación permanente de trabajadores cuya finalidad es defenderlos y negociar con los empresarios sobre salarios y otras condiciones laborales. De igual manera los sindicatos dentro del sector organizacional de cualquier empresa representa un factor decisivo en la asignación de los sueldos y salarios de los trabajadores, realizando propuestas para los convenios colectivos, luchando por lograr los máximos beneficios para los trabajadores e interviniendo en la contratación del personal

Dimensión: Factores externos que influyen en la administración de sueldos y salarios

Indicador: Negociaciones colectivas

25.- ¿Realiza la alcaldía negociaciones colectivas con los sindicatos?

Tabla 27. Negociaciones colectivas

Respuesta	Frecuencia	
	Fa	Fr (%)
SI	12	100%
NO	-	-
Total	12	100%

Fuente: Cuestionario aplicado Rivas (2013)

NOTA: Si la respuesta es afirmativa indique en las siguientes características, de lo contrario pase a la pregunta 25

Tabla 28. Características de las Negociaciones Colectivas

Características	SI		NO	
	Fa	Fr (%)	Fa	Fr (%)
El proceso de dialogo es solo con los representantes de los trabajadores	12	100%	-	-
Las negociaciones incluyen todo tipo de remuneración	12	100%	-	-
Se negocian las condiciones de trabajo	12	100%	-	-
Los acuerdos de negociación tienen fuerza vinculante entre las partes	12	100%	-	-

Fuente: Cuestionario aplicado Rivas (2013)

De la población en estudio el 100% opino que las alcaldías realizan negociaciones colectivas con los sindicatos, determinando algunas características de las mismas entre las cuales se puede mencionar: Proceso de dialogo con los representantes de los trabajadores, incluye negociaciones con todo tipo de remuneración, se negocian condiciones de trabajo, los acuerdos de negociación tienen fuerza vinculante entre las partes es decir, crea un lazo de compromiso entre ambos. De acuerdo a García y Casanueva (2006), la negociación colectiva es el proceso de diálogo entre los representantes de los trabajadores y el empleador, con el objeto de llegar a un acuerdo destinado a regular las relaciones laborales entre unos y otros, tales como remuneraciones y condiciones de trabajo.

Dimensión: Factores externos que influyen en la administración de sueldos y salarios

Indicador: Negociación colectiva.

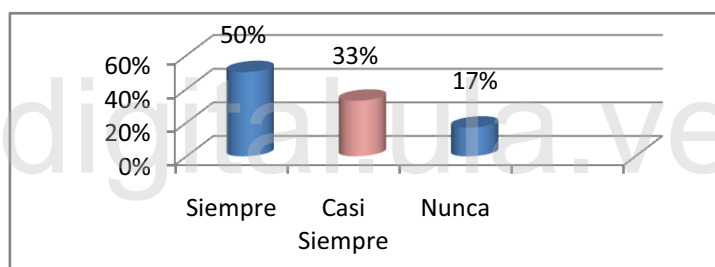
26.- ¿Considera usted que la alcaldía de Valera cumple con la normativa vigente de contratar el 5% del personal con alguna discapacidad?

Tabla 29. Personal con alguna discapacidad.

Respuesta	Frecuencia	
	Fa	Fr (%)
Siempre	06	50%
Casi siempre	04	33%
Nunca	02	17%
Total	12	100%

Fuente: Cuestionario aplicado Rivas (2013)

Grafico 06. Personal con alguna discapacidad



Fuente: Tabla 29.

De la población entrevistada un 50% afirmo que la alcaldía de Valera estado Trujillo contrata el 5% de personal con discapacidad, según lo establecidos en la contratación colectiva vigente, de igual manera un 33% afirmo que casi siempre contrata a personal discapacitado y un 17% afirmo que no cumple esta regla en la contratación del personal.

Dimensión: Factores externos que influyen en la administración de sueldos y salarios

Indicador: Legislación laboral.

27.- En su opinión: ¿Cómo es el cumplimiento del ordenamiento jurídico laboral sobre sueldos y salarios de la alcaldía?

Tabla 30. Cumplimiento jurídico.

Respuesta	Frecuencia	
	Fa	Fr(%)
Total cumplimiento	12	100%
Moderado cumplimiento	-	-
Poco cumplimiento	-	-
Nada cumplimiento	-	-
Total	12	100%

Fuente: Cuestionario aplicado Rivas (2013)

La población entrevistada el 100% afirma que en cuanto al ordenamiento jurídico laboral la alcaldía de Valera estado Trujillo cumple totalmente con el mencionado reglamento ya que permite que los trabajadores se desempeñen dignamente aun cuando algunas situaciones de índole político y social interfiera con ciertas normativas que afectan a la institución como organización, los empleados de la alcaldía de Valera pueden realizar su trabajo como hecho social. Según Guzmán (2009), afirma que es el conjunto de preceptos de orden público regulador de las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo por cuenta y bajo la dependencia ajena con objeto de garantizar a quien lo ejecuta su pleno desarrollo como persona humana y a la comunidad que lo integra la efectiva integración del individuo en el cuerpo social y la regulación de los conflictos entre los sujetos de esas relaciones.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

Conclusiones.

En base a los resultados que arrojó la investigación, se puede concluir lo siguiente:

Referente al primer objetivo, se logró identificar los tipos gastos del personal en la alcaldía del municipio Valera, estado Trujillo, los cuales están integrados por: remuneración por sueldos y salarios, complementos salariales, utilidades, aportes patronales, prestaciones sociales y otras indemnizaciones.

Respecto al segundo objetivo, describir los pasos seguidos para la administración de sueldos y salarios en el control de gasto de personal de la alcaldía del municipio Valera, estado Trujillo, se evidencio que no existe dentro de la organización evaluación de cargos, clasificación de cargos, investigación salarial y política salarial; en cuanto a política salarial la mayor parte de la población desconoce exactamente cuáles son, generando desconocimiento en las políticas aplicadas por la misma en donde se guían mediante el cargo que ocupan y su clasificación.

Para finalizar el tercer objetivo, identificar los factores que influyeron en la administración de salarios para el control de gastos del personal en la alcaldía del municipio Valera, estado Trujillo interviniendo factores internos como son: la capacidad financiera de la institución, el desempeño laboral de los trabajadores, la competitividad de la organización para desarrollar o mantener ventajas comparativas que le permitan sostener una posición destacada en el entorno socioeconómico en que actúa. Y otros factores externos los cuales son: situación del mercado de trabajo, la coyuntura económica (inflación y costos de vida), los sindicatos los cuales tienen como

finalidad defender y negociar los salarios y las condiciones laborales de los trabajadores, las negociaciones colectivas el cual es el proceso de dialogo para llegar a un acuerdo regulando las relaciones laborales entre empleado y el empleador, y la legislación laboral el cual es el conjunto de normas jurídicas que regulan el trabajo como hecho social.

Recomendaciones:

Dirigidas hacia la Alcaldía del municipio Valera, estado Trujillo.

Desarrollar acciones administrativas que permitan mejorar los conocimientos sobre la cancelación de sueldos y salarios de la alcaldía, con el fin de que los trabajadores conozcan los ingresos percibidos.

Crear o adoptar los pasos de administración de salarios, como evaluación de cargos y clasificación de cargos para el mejoramiento de sueldos y salarios de los trabajadores de la alcaldía.

Aplicar manuales de normas y procedimientos administrativos, donde se establezca por escrito los procedimientos y políticas de la institución para el registro de las operaciones administrativas, a fin de tener por escrito las funciones de cada trabajador y las instrucciones para diferentes actividades.

Referencias Bibliográficas.

- Alarco G. Y Del Hierro, P. (2007). Empleo, salarios y distribución del ingreso: márgenes de política. La problemática del empleo, las remuneraciones y la distribución del ingreso en una perspectiva macroeconómica. Fundación Friedrich Ebert. Lima.
- Alcaldía Del Municipio Valera, Estado Trujillo (2012). Información. [Documento en línea] Disponible: http://www.alcaldiadevalera.gob.ve/alcaldiabolivariana/alcaldia_bolivariana.html [Consultado: Agosto 2012]
- Arias F..(2006). El proyecto de investigación. 5ta Edición. Editorial Episteme. Caracas.
- Balestrini (2010). *Cómo se elabora el proyecto de investigación* (7a. e.). Caracas, Venezuela: Consultores Asociados.
- Chávez, O. (2007). Como elaborar trabajos de investigación. México: Trillas
- Chiavenato, I (2008). Administración de Recursos Humanos. 8va edición. Editorial Mc Graw Hill. Caracas.
- Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial Extraordinaria N° 5.908 del 19 de febrero. Caracas.
- Coronado, D (2010). Procedimientos de cancelación de las prestaciones sociales al personal en las pymes comerciales del municipio Valera, estado Trujillo. Trabajo de grado presentado para optar al título de Licenciado en Contaduría Pública. Universidad Valle del Momboy.
- Fernández, S; Romano, J Y Oliver, M (2010). Introducción a la Contabilidad.
- García, J; Y Casanueva, C (2006). Fundamento de gestión empresarial. Editorial pirámide, Madrid.
- Guzmán (2009). *Sistemas de Información. Herramientas prácticas para la gestión.* (3ra ed.) Rama Editorial
- Hernández, C; Fernández, R Y Baptista, P (2006). Metodología de la Investigación. 2ª Edición Editorial Mc. Graw Hill. México.
- Hurtado, J. (2000). Metodología de la Investigación Holística. SYPAL. Caracas - Venezuela.

- Lawler, E (2006). Un nuevo lugar de trabajo norteamericano en la organización, editorial Palgrave Macmillan.
- Ley Orgánica del Poder Público Municipal (2006) Gaceta Oficial N° 38.204 del 8 de junio. Caracas.
- Ley Orgánica de la Administración Financiera del Sector Público (2009). Gaceta Oficial N° 39.147 del 26 de marzo. Caracas.
- Ley Orgánica del Trabajo, Trabajador y Trabajadoras (2012) Gaceta Oficial N° 6076 del 7 de mayo. Caracas.
- Mintzberg, H (2000). El Proceso Estratégico: Conceptos, Contextos y Casos. Editora Prentic Hall Hispanoamericana. México.
- Muñoz, C (2008). Utilidades Laborales. [Documento en línea] Disponible: http://boletin.uc.edu.ve/index.php?option=com_content&view=article&id=19976%3A-utilidades-laboralesnncarlos-sainz-munoz-&Itemid=12 [Consultado: Agosto 2012]
- Oficina Nacional de Presupuesto (ONAPRE, 2005) gaceta oficial n°38.314 del 15 de noviembre. Caracas.
- Pérez, V (2008). Competitividad empresarial: un nuevo concepto [Documento en línea] Disponible: http://www.degerencia.com/articulo/competitividad_empresarial_un_nuevo_concepto [Consultado: Agosto 2012]
- Rosenberg, J (2009). Diccionario de Administración y Finanzas. Océano Grupo Editorial. España.
- Uzcátegui, C (2009). Manual de procedimientos administrativos para la optimización de la planificación presupuestaria en la alcaldía del municipio Pampán estado Trujillo. Trabajo de grado presentado para optar al título de Licenciado en Contaduría Pública. Universidad de Los Andes. Trujillo.
- Sabino, C (2000). El Proceso de Investigación. Editorial Panapo. Caracas, Venezuela.
- Sherman, A; Bohlander, G y Snell; S (2007) Administración de Recursos Humanos. 12va edición. Editorial Mc Graw Hill. Caracas.

Tamayo Y Tamayo (2003), El proceso de la investigación científica. 4ta edición, editorial Limusa, México.

Vásquez, J (2010). Manual de procedimientos para el control de los gastos en función de optimizar la gestión en la alcaldía del municipio Urdaneta estado Trujillo. Trabajo de grado presentado para optar al título de Licenciado en Contaduría Pública. Universidad de Los Andes. Trujillo.

Wayne, R (2005). Administración de Recursos Humanos. 9na ed. Editorial Pearson Educación, Prentice Hall. México.

bdigital.ula.ve

ANEXOS

bdigital.ula.ve

ANEXO 1

CUESTIONARIO

bdigital.ula.ve



UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
NÚCLEO "RAFAEL RANGEL"
DEPARTAMENTO DE CIENCIA ECONÓMICAS,
ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
TRUJILLO ESTADO TRUJILLO

bdigital.ula.ve
**INSTRUMENTO DE INFORMACION PARA MEDIR LA VARIABLE EN
ESTUDIO**

Autora:

Elena Del C. Rivas R.

Tutor:

Profesor: Jose Luís Valera

Trujillo, Octubre 2013



UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
NÚCLEO "RAFAEL RANGEL"
DEPARTAMENTO DE CIENCIA ECONÓMICAS,
ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
TRUJILLO ESTADO TRUJILLO

Estimado (a)

El instrumento que a continuación se presenta tiene como finalidad recolectar información para la investigación titulada: **Administración de sueldos y salarios en el control de gastos del personal en la alcaldía del municipio Valera, estado Trujillo durante el periodo 2012**

La información tendrá carácter confidencial, por lo que no es necesario colocar el nombre ni firmarlas.

Instrucciones

- Marque con una equis (x) la(s) alternativa(s) que considere correcta en cada ítem.
- Se garantiza absoluta confidencialidad en la información suministrada.
- Es importante responder a todos los ítems.
- En caso de duda, pregunte a la investigadora.

¡Gracias por su colaboración!



UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
NÚCLEO "RAFAEL RANGEL"
DEPARTAMENTO DE CIENCIA ECONÓMICAS,
ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
TRUJILLO ESTADO TRUJILLO

1.-¿Conoce usted la clasificación de sueldos y salarios de la alcaldía del municipio Valera, estado Trujillo?

Si	No

2.-¿Mencione las retribuciones salariales que otorga la alcaldía del municipio Valera, estado Trujillo?

3.-¿Dispone la alcaldía de manual de normas y procedimientos para definir la estructura salarial de cada trabajador?

Si	No

4.-¿En los pagos de sueldos y salarios que realiza la alcaldía se toman en cuenta los sistemas de?

	SI	NO
Ordenamiento Jurídico		
Convención Colectiva		
Mercado Laboral		
Otro _____		

5.-¿La alcaldía lleva registro del control de tiempo de entrada y salida, que refleje la cantidad de horas trabajadas?

Siempre	Casi Siempre	Nunca

6.-¿Cuáles de las siguientes compensaciones laborales recibe usted por parte de la Alcaldía?

	si	No
Comisiones por logro		
Guarderías infantiles		
Becas Escolares		
Comedor (Espacio Físico)		
Higiene y Seguridad Industrial		
Bono compensatorio por merito		
Firma Convenios Colectivos		
Pago de Horas Extras		
Servicios Médicos		
Plan Vacacional para Hijos		
Pago Útiles Escolares para hijos		
Compensación por Antigüedad		
Otro		

7.-¿Qué tan satisfecho se siente con los complementos laborales establecidos por la organización?

Muy satisfecho	satisfecho	Medianamente satisfecho	Nada satisfecho

8.- ¿Cancela la alcaldía al estado los aportes patronales exigidos por la ley?

Siempre	Casi Siempre	Nunca

9.-¿Considera usted que las prestaciones sociales motivan el rendimiento laboral del trabajador?

Si	No

10.-¿Los intereses que generan las prestaciones sociales son otorgadas al trabajador?

Si	No

11.-¿La Alcaldía realiza las indemnizaciones correspondientes por accidentes laborales?

Si	No

12.-¿Durante el tiempo que tiene laborando en la alcaldía del municipio Valera, estado Trujillo, se la ha aplicado alguna evaluación de desempeño?

Si	No

NOTA: Si la respuesta es afirmativa indique para que ha sido utilizada la evaluación, de lo contrario pase a la pregunta 13

	SI	NO
Participar en concursos para ascenso		
Participar en procesos de promoción		
Recibir incentivos económicos, académicos y morales (premiación, bono, reconocimiento)		
Participar en programas de formación, desarrollo y capacitación		
Permanencia y estabilidad en el cargo		
Determina el valor de las funciones que realiza		
Otras _____		

13.-¿Dispone la Alcaldía de clasificador de cargo ?

Si	No

NOTA: Si la respuesta es afirmativa indique si presenta las siguientes características, de lo contrario pase a la pregunta 14

	si	no
Identifica las funciones		
Facilita la administración de sueldos y salarios		
Proporciona equidad en los beneficios otorgados		
Contiene escalas salariales según el valor de los cargos		

14.-¿Realiza la Alcaldía investigación salarial?

Si	No

15.-¿Conoce usted la política salarial de la alcaldía del municipio Valera del estado Trujillo?

Si	No

16.-¿Cómo calificaría la política salarial de la alcaldía del municipio Valera del estado Trujillo?

Excelente _____ Buena _____ Regular _____ Mala _____

17.-¿Los ingresos obtenidos en la Alcaldía permiten cancelar debidamente los sueldos y salarios?

Si	no

18.-¿El rendimiento laboral de los empleados esta debidamente compensado con los sueldos y salarios?

Si	no

19.-¿Considera usted que los sueldos y salarios de la Alcaldía de Valera representan una ventaja competitiva en relación con el mercado laboral local?

Si	no

20.-¿Considera usted, que la asignación de cargos se ha visto afectada por la situación económica del país?

Si	No

21.-¿Qué tan importante son los siguientes aspectos del mercado de trabajo en la administración de sueldos y salarios de la Alcaldía?

	Muy importante	importante	Poco importante	Nada importante
Población económicamente activa				
Desempleo				
Inflación				
Empleo informal				
Profesionalización				
Subempleo				

22.-¿Considera usted que los sueldos y salarios recibidos en la alcaldía de Valera están en concordancia con el índice inflacionario del país?

Si	No

23.-¿Considera usted que la coyuntura económica y social que vive el país incide en la administración de sueldos y salarios de la alcaldía?

Si	No

COMENTE _____

24.-¿Existe en la alcaldía de Valera grupos sindicales de trabajo?

Si	no

NOTA: Si la respuesta es afirmativa indique en las siguientes características, de lo contrario pase a la pregunta 25

	SI	NO
Representan un factor decisivo en la asignación de los sueldos y salarios de los trabajadores		
Realizan las propuestas para los convenios colectivos		
Luchan por lograr los máximos beneficios para los trabajadores		
Intervienen en la contratación del personal		
Otro _____		

25.-¿Considera usted que la alcaldía de Valera cumple con la normativa vigente de contratar el 5% del personal con alguna discapacidad?

Siempre	Casi Siempre	Nunca

26.-¿Realiza la alcaldía negociaciones colectivas con los sindicatos?

Si	no

NOTA: Si la respuesta es afirmativa indique en las siguientes opciones, de lo contrario pase a la pregunta 27

	si	No
El proceso de dialogo es solo con los representantes de los trabajadores		
Las negociaciones incluyen todo tipo de remuneración		
Se negocian las condiciones de trabajo		
Los acuerdos de negociación tienen fuerza vinculante entre las partes		

27.-¿En su opinión: ¿Cómo es el cumplimiento del ordenamiento jurídico laboral sobre sueldos y salarios de la alcaldía?

Total cumplimiento	Moderado cumplimiento	Poco cumplimiento	Nada cumplimiento

ANEXO 2

SOLICITUD DE VALIDACIÓN

bdigital.ula.ve



UNIVERSIDAD DE LOS ANDES.
NÚCLEO "RAFAEL RANGEL".
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS,
ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
TRUJILLO. ESTADO. TRUJILLO

SOLICITUD DE VALIDACION

Ciudadano:

Presente.

Me dirijo a usted, en la oportunidad de solicitar muy respetuosamente, su colaboración en la validación del instrumento para ser aplicado en el desarrollo del trabajo de investigación, para optar al título de Licenciada en Contaduría Pública, el cual se titula:
ADMINISTRACION DE SUELDOS Y SALARIOS EN EL CONTROL DE GASTO DE PERSONAL EN LA ALCALDIA DEL MUNICIPIO VALERA ESTADO TRUJILLO DURANTE EL PERIODO 2012.

Agradezco sus buenos oficios, queda de usted.

Tutor: Prof. José Luis Valera

C.I.: 5.784.920

Fecha: 02/07/2013

Estudiante: Elena del C. Rivas

C.I.: 20.134.015

Fecha:



UNIVERSIDAD DE LOS ANDES.
NÚCLEO "RAFAEL RANGEL".
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS,
ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
TRUJILLO. ESTADO. TRUJILLO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo **Mary Godoy**, cédula de identidad N° **5.780.065**, de profesión **Licenciada en Administración**, por medio de la presente hago constar que he revisado y validado el instrumento presentado por la bachiller **Rivas R. Elena del C.**, titular de la Cédula de Identidad No. **V-20.134.015**, aspirante al Título de **Licenciada en Contaduría Pública** de la Universidad de Los Andes Núcleo Universitario "Rafael Rangel", el cual será utilizado para recabar información para la realización de su trabajo de grado titulado: **ADMINISTRACIÓN DE SUELDOS Y SALARIOS EN EL CONTROL DE GASTOS DE PERSONAL EN LA ALCALDÍA DEL MUNICIPIO VALERA ESTADO TRUJILLO DURANTE EL PERIODO 2012.**

Considero que dicho instrumento reúne los requisitos y méritos suficientes para ser aplicado.

Firma del Validador

C.I. N°: 5.780.065

Fecha: 04-07-2013



UNIVERSIDAD DE LOS ANDES.
NÚCLEO "RAFAEL RANGEL".
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS,
ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
TRUJILLO. ESTADO. TRUJILLO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo Ivenne Montilla, cédula de identidad N° 5.786.294, de profesión **Licenciada en Contaduría Pública**, por medio de la presente hago constar que he revisado y validado el instrumento presentado por la bachiller Rivas R. Elena del C, titular de la Cédula de Identidad No. V-20.134.015, aspirante al Título de **Licenciada en Contaduría Pública** de la Universidad de Los Andes Núcleo Universitario "Rafael Rangel", el cual será utilizado para recabar información para la realización de su trabajo de grado titulado: **ADMINISTRACIÓN DE SUELDOS Y SALARIOS EN EL CONTROL DE GASTOS DE PERSONAL EN LA ALCALDÍA DEL MUNICIPIO VALERA ESTADO TRUJILLO DURANTE EL PERIODO 2012.**

Considero que dicho instrumento reúne los requisitos y méritos suficientes para ser aplicado.

Firma del Validador

C.I. N°: 5.786.294

Fecha: 22/07/2013



UNIVERSIDAD DE LOS ANDES.

NÚCLEO "RAFAEL RANGEL".

DEPARTAMENTO DE CIENCIAS ECONÓMICAS,

ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

TRUJILLO. ESTADO. TRUJILLO

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

Yo **Edgar Morales**, cédula de identidad N° **5.501.334**, de profesión **Licenciado en Educación**, por medio de la presente hago constar que he revisado y validado el instrumento presentado por la bachiller **Rivas R. Elena del C.**, titular de la Cédula de Identidad No. **V-20.134.015**, aspirante al Título de **Licenciada en Contaduría Pública** de la Universidad de Los Andes Núcleo Universitario "Rafael Rangel", el cual será utilizado para recabar información para la realización de su trabajo de grado titulado: **ADMINISTRACIÓN DE SUELDOS Y SALARIOS EN EL CONTROL DE GASTOS DE PERSONAL EN LA ALCALDÍA DEL MUNICIPIO VALERA ESTADO TRUJILLO DURANTE EL PERIODO 2012.**

Considero que dicho instrumento reúne los requisitos y méritos suficientes para ser aplicado.

Firma del Validador

C.I. N°: 5501334

Fecha: 8-7-13