



Universidad de Los Andes
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Postgrado de Ciencias Contables
Maestría en Ciencias Contables
Mérida - Venezuela



INCIDENCIA DEL SALARIO MÍNIMO EN LOS COSTOS DE
PRODUCCIÓN DE LAS PEQUEÑAS EMPRESAS EN EL MUNICIPIO
LIBERTADOR DEL ESTADO MÉRIDA

www.bdigital.ula.ve

Autor: Lcdo. Luis Alexander Sua

Tutora: Dra. Rosa Aura Casal

Mérida, Venezuela, 2018

c.c Reconocimiento



Universidad de Los Andes
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Postgrado de Ciencias Contables
Maestría en Ciencias Contables
Mérida -Venezuela



INCIDENCIA DEL SALARIO MÍNIMO EN LOS COSTOS DE
PRODUCCIÓN DE LAS PEQUEÑAS EMPRESAS EN EL MUNICIPIO
LIBERTADOR DEL ESTADO MÉRIDA

www.bdigital.ula.ve

Trabajo Especial de Grado Presentado como Requisito parcial para Optar al
título de Magister Scientiarum en Ciencias Contables

Autor: Lcdo. Luis Alexander Sua

Tutora: Dra. Rosa Aura Casal

Mérida, Venezuela, 2018

ii

c.c Reconocimiento

AGRADECIMIENTOS

Deseo expresar mi sincero agradecimiento:

A la ilustre Universidad por permitirme crecer como persona y profesional logrando esta meta tan importante en mi vida.

A los docentes por su apoyo, paciencia orientación para así ilustrarme en conocimiento y llegar a concluir mi tesis. Gracias.

www.bdigital.ula.ve

DEDICATORIA

La vida es maravillosa y cada persona en la tierra
Representa una misión recomendada por nuestro padre, mientras estés vivo lucha
por las cosas que quieres alcanzar, si tropiezas y caes levántate,
Mira hacia adelante en todo momento y no desmayes, vive,
Aprende que la vida y su camino están llenos de señales, El hecho de dar ánimos a
una persona resulta muy importante.
Cuando una persona se siente decaída, basta con unas simples palabras para
alegrarle el día.
Con un simple “sé positivo” estarás cambiando la vida de mucha gente,
sin dudarlo; así que inténtalo, que nuestro Padre Dios espera que seas capaz de
ayudar a tu prójimo es por eso que quiero dedicar mi logro.
A Dios todo poderoso por dame la vida, salud y bendecirme e iluminarme el camino
para lograr este triunfo.
A mi mamá, y mi familia quienes con amor paciencia y comprensión me dieron
fuerzas para seguir adelante.
A mis compañeros de la universidad que fueron el apoyo en todo momento y con los
cuales compartí momentos inolvidables, que mi triunfo les llene de alegría.

ÍNDICE

	pp.
AGRADECIMIENTO.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
ÍNDICE GENERAL.....	v
ÍNDICE DE CUADROS.....	vii
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	viii
RESUMEN.....	ix
INTRODUCCIÓN.....	2
CAPÍTULO I.....	4
EL PROBLEMA.....	4
Planteamiento del problema.....	4
Objetivos de la investigación.....	8
Objetivo general.....	8
Objetivos específicos.....	8
Importancia y justificación.....	8
Delimitación y alcance.....	9
CAPITULO II.....	11
MARCO TEORICO.....	11
Antecedentes de la investigación.....	11
Bases teóricas.....	15
Costos de producción.....	20
Contabilidad de costos.....	22
Objetivos de la contabilidad de costos.....	23
Clasificación de los costos.....	24
Las pequeñas empresas.....	27
Bases Legales.....	28

CAPITULO III.....	38
MARCO METODOLÓGICO	38
Tipo de investigación.....	39
Diseño de la investigación.....	39
Nivel de la investigación.....	42
Población y muestra.....	42
Población.....	42
Muestra.....	43
Técnicas e instrumentos para la recolección de la información.....	44
Técnicas	44
Instrumentos de recolección de la información.....	44
Técnica de análisis de datos	48
Validez y confiabilidad.....	49
Validez de la información	49
Confiabilidad de la información.....	51
CAPÍTULO IV	53
ANALISIS Y RESULTADOS.....	53
CAPÍTULO V	63
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	63
Conclusiones	63
Recomendaciones.....	65
Referencias.....	66
ANEXOS	
Registro de observación documental	
Carta de presentación a expertos	
Instrumento de validación	
Cuestionario	

Índice de cuadros

Cuadro	Denominación	Página
1	Operacionalización de las variables	37
2	Receta usada para la elaboración del cachito de jamón	56
3	Aumento del salario mínimo 2017	59
4	Aumento de salario durante el mes de abril del año 2018	61

www.bdigital.ula.ve

Índice de gráficos

Gráfico	Denominación	Página
1	Diseño de la investigación	39
2	Distribución porcentual del tipo de categoría en la muestra de las pequeñas y medianas empresas del Municipio Libertador del estado Mérida, Septiembre 2017	54
3	Distribución porcentual en la muestra de las pequeñas empresas del Municipio Libertador del estado Mérida, Septiembre 2017	55
4	Distribución porcentual del costo, aumento 2017 en costos de producción	60
5	Distribución porcentual, costo del aumento de salario 2018	61



Universidad de Los Andes
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Postgrado de Ciencias Contables
Maestría en Ciencias Contables
Mérida -Venezuela



**INCIDENCIA DEL SALARIO MÍNIMO EN LOS COSTOS DE
PRODUCCIÓN DE LAS PEQUEÑAS EMPRESAS EN EL MUNICIPIO
LIBERTADOR DEL ESTADO MÉRIDA**

Autor: Lcdo. Luis Alexander Sua

Tutora: Dra. Rosa Aura Casal

Fecha: Mérida, Venezuela, 2018

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general describir la incidencia del salario mínimo en los costos de producción de las pequeñas empresas en el Municipio Libertador del estado Mérida. Para ello, se empleó una investigación de campo del tipo descriptivo. La población se conformó por 161 pequeñas empresas registradas en el Municipio Libertador, la muestra correspondió a 24 empresas que representan aproximadamente 15% de la población. Como técnica de recolección de datos se empleó la encuesta y de instrumento el cuestionario con una Validez de 0,89 a través del Coeficiente de proporción de rango y la confiabilidad de 0,92 puntos a través del Alfa de Crombach. Finalmente se concluyó que la cancelación de salarios mínimos influyen de manera negativa en la estabilidad financiera de las pequeñas empresas lo que ha conllevado a que se disminuya en gran parte la contratación de mano de obra e incluso en situaciones posibles las funciones son desarrolladas por sus propios dueños.

Palabras clave: Salario mínimo, costos de producción, pequeñas empresas.



**UNIVERSIDAD DE LOS ANDES FACULTAD DE CIENCIAS
ECONÓMICAS Y SOCIALES POSTGRADO EN CIENCIAS
CONTABLES Mérida -Venezuela**

ACEPTACIÓN DEL TUTOR

Por la presente hago constar que he leído el Anteproyecto de Trabajo de Grado, presentado(a) por el (la) ciudadano(a): **Sua Luis Alexander C.I. 15.074.620**, para optar al Grado de Magister en Ciencias Contables y que acepto asesorar al estudiante, en calidad de Tutor, durante la etapa del desarrollo del trabajo hasta su presentación y evaluación.

En la ciudad de Mérida, a los 17 días del mes de julio de 2016.

Rosa Aura Casal De Altuve

C.I. 3.866.563



**UNIVERSIDAD DE LOS ANDES FACULTAD DE CIENCIAS
ECONÓMICAS Y SOCIALES POSTGRADO EN CIENCIAS
CONTABLES Mérida -Venezuela**

APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi carácter de Tutor del Trabajo de Grado, presentado (a) por el (la) ciudadano (a) **Sua Luis Alexander, C.I. 15.074.620**, para optar al Grado de **Magister en Ciencias Contables**; considero que dicho trabajo cumple con los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del Consejo Técnico del Postgrado.

En la ciudad de Mérida, a los 08 días del mes de agosto de 2018.

Rosa Aura Casal De Altuve

C.I. 3.866.563

c.c Reconocimiento

INTRODUCCIÓN

En la actualidad el mundo enfrenta grandes cambios que se suscitan en el marco del desarrollo de las nuevas tecnologías, lo que exige de toda entidad estar a la vanguardia con la finalidad de preservar sus niveles de eficiencia ante mercados tan competitivos, en tal sentido, es indispensable que las empresas en su totalidad como pilares fundamentales en los sistemas de mercados de bienes y servicios logren alcanzar los niveles que le permitan óptimos rendimientos.

En el mismo orden de ideas, al hacer mención sobre el modo en que deben operar las empresas, es de relevancia resaltar que el capital humano es el recurso más importante, según Soler Argles (2017) en su artículo, coaching sistemas para RRHH, manifiesta que dentro de toda organización, debe ser cuidada toda condición laboral externa para garantizar su mayor rendimiento, lo cual no resulta una tarea sencilla en medio de las circunstancias económicas que hacen frente a las pequeñas empresas donde el continuo aumento de costos por concepto de cancelación de salario mínimo se suma a la disminución constante de ventas y márgenes de ganancia lo cual afecta la estabilidad financiera de la pequeñas empresas obligándolas a disminuir su cantidad de empleados y en muchos casos las situaciones las conllevan a desaparecer.

Ante tal situación, se ha hecho necesario plantear el estudio de la incidencia del salario mínimo en los costos de producción de las pequeñas empresas en el Municipio Libertador del estado Mérida, con la finalidad de

determinar el nivel de impacto que dicho salario acarrea para la estabilidad financiera de las pequeñas empresas siendo así, a efectos del presente estudio, se planteó una investigación de campo del tipo descriptivo, comprendida en pasos que permitieron en primer lugar identificar las pequeñas empresas. Describir las obligaciones legales de las pequeñas empresas, determinar su estructura de costos y finalmente establecer la incidencia de los aumentos del salario mínimo en los costos de producción sobre las pequeñas empresas en el Municipio Libertador del estado Mérida.

En tal sentido, el trabajo está conformado por seis capítulos. El capítulo I, se refiere a los aspectos relacionados con la problemática observada, destacando el planteamiento del problema, los objetivos, la justificación y la delimitación de la investigación.

El capítulo II, tiene que ver con los antecedentes del estudio, las bases teóricas que sustentan la investigación, las bases legales, el sistema de variable y el cuadro de operacionalización de las variables.

El capítulo III, contiene el marco metodológico, en el que se describe el tipo de investigación, la descripción de la misma, la población y la muestra, la técnica e instrumento de recolección de los datos, la validez y la confiabilidad de los instrumentos y la técnica de análisis de los datos.

El capítulo IV, proporciona la interpretación detallada de los resultados obtenidos en la aplicación del cuestionario a los trabajadores, así como la conclusión del mismo.

El capítulo V, se presenta el análisis descriptivo del fenómeno en estudio en relación con sus variables y finalmente, en el capítulo VI, se plantea las conclusiones y las respectivas recomendaciones.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del problema

El salario mínimo, durante el primer trimestre del año 2018 comenzó a formalizarse como uno de los temas de mayor interés y preocupación, esto registrado por Chevalier (2019), describiendo que tanto para la colectividad venezolana como para los profesionales de carreras tales como: Administración, Contaduría Pública, Recursos humanos, Derecho entre otras, pues éste, se ha convertido en un marco de referencia sobre el resto de las actividades económicas del país, debido a que el salario mínimo fijado por el Estado venezolano es la regla mínima sobre la cual se sustenta el resto de los ingresos de los trabajadores bajo dependencia e incluso los trabajadores eventuales. Al respecto la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), en su Artículo 91 establece: “Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales”.

De este modo, el salario debe permitir al individuo la satisfacción de sus necesidades fundamentales en defensa de sus derechos a vivir con dignidad. Lo cual se encuentra ampliado en las disposiciones de la Ley Orgánica del

Trabajo de las Trabajadoras y los Trabajadores (2012), y además en relación con él, se mide el costo de la cesta básica, el poder adquisitivo, la inflación y otros indicadores económicos, incluyendo los costos de producción de bienes y servicios para los empleadores o patronos, que repercuten necesariamente sobre el precio de venta al consumidor final. En relación con la fijación del salario mínimo, explica Valecillos (1990):

Ésta se realizó por primera vez en Venezuela en el año 1974 y tuvo una motivación especial dada por la existencia de niveles de remuneración (salarios de enganche) juzgados insuficientes por las autoridades gubernamentales para garantizar un nivel mínimo de bienestar del trabajador. Con posterioridad se han hecho reajustes, pero no con ese mismo espíritu, sino como una forma de contrarrestar la inflación. (p. 415)

De esta opinión se podría extraer que, el sistema de fijación del salario mínimo ha perdido su espíritu originario, relacionado con el salario de enganche, es decir, que la regla no debía ser aumentar salario mínimo cada vez que aumenten los costos especulativos sino servir de margen para que los empleadores ofrecieran mejores remuneraciones a sus trabajadores; sin embargo, y lo señalado por Chevalier (2018) "Principalmente en los últimos años se ha podido observar en la realidad venezolana, que cada vez son más los trabajadores que dependen de un salario mínimo para cubrir sus necesidades básicas y, particularmente, en los últimos cuatro años (2012-2016)", estos incrementos dejaron de tener una frecuencia anual para llegar a sufrir variaciones de hasta cuatro veces por año, por lo que muchas empresas, especialmente las pequeñas, se encuentran cada vez más limitadas

para satisfacer los beneficios económicos que el Estado les impone sobre sus trabajadores.

Por otra parte, en cuanto a la situación de las pequeñas empresas, en declaraciones suministradas por el representante del Ministerio del Poder Popular para la Economía, a medios de comunicación impresos, respecto a la fiscalización de centros comerciales y registro de pequeños y medianos comerciantes para el mes de noviembre de 2013, en el Municipio Libertador del estado Mérida, registraron 161 pequeños comerciantes (Noticias24.com, 2013, párrafo 1), sólo en este Municipio. Asimismo, de acuerdo con la clasificación de la publicación Seminario La Crisis Responsables y Salidas (1985), de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Central de Venezuela, las pequeñas empresas se encuentran ubicadas dentro del sector terciario, que comprende: Comercio al por mayor, al por menor, restaurantes y hoteles; establecimientos financieros, seguros, bienes inmuebles y servicios prestados a las empresas, así como, servicios comunitarios, sociales y personales.

Ahora bien, es preciso acotar que el desarrollo de la contabilidad como ciencia social, a la que la aplicación de metodologías cuantitativas sustentadas en el positivismo de Comte, han dejado ver los vacíos de esta ciencia que limitan su desarrollo, originado por el estudio exhaustivo de números que producen la falta de aportes descriptivos, donde se tome en cuenta las experiencias del profesional contable, tal así lo expresa Viloría (2001), quien afirma que:

Una de las ciencias sociales en las que se puede evidenciar los problemas del positivismo arraigado es en las Ciencias Contables.

Desde sus inicios estudia los hechos económicos dados en el entorno (sociedad), para proporcionar información que será utilizada por la propia sociedad. Estos hechos económicos se observan, clasifican y registran una y otra vez de la misma manera y bajo leyes básicas; mas sin embargo, cada hecho o transacción se realiza en un espacio y tiempo diferente. Esta forma de construir el conocimiento contable, y a su vez de estudiarlo, desemboca en una excesiva cuantificación y determinismo, lo que no permite, en la nueva configuración de red de interrelaciones, el avance del conocimiento y el saber. (p.45)

A razón de lo expresado, se infiere que la ejecución de procesos donde se sobrevaloren los hechos económicos de la misma manera y de formas básicas ha relegado las interrelaciones como parte del conocimiento y desarrollo. Dicho de otra manera, la contabilidad ha desembocado en una excesiva cuantificación y determinismo, sin tomar en cuenta el entorno ni las experiencias de los profesionales contables, lo cual de acuerdo a la autora citada repercute en un error que conlleva a situar al sistema como dueño del hombre y no al hombre como dueño del sistema.

Por tal razón, es tarea de los contadores, administradores y asesores jurídicos, mejorar esta ciencia y contribuir a orientar desde su ejercicio profesional al buen ejercicio de acciones legales, contables y administrativas realizadas en las empresas para que estas puedan permanecer produciendo de forma óptima los bienes y servicios de cada caso en particular, por lo que surge la necesidad de realizar una investigación que permita responder una serie de interrogantes que surgen a raíz de esta problemática, tales como: ¿Quiénes son consideradas pequeñas empresas? ¿Cuáles son las obligaciones legales de las pequeñas empresas en el Municipio Libertador del estado

Mérida? ¿Cuál es la estructura de costos de las pequeñas empresas en el Municipio Libertador del estado Mérida? ¿De qué manera influyen los constantes aumentos del salario mínimo sobre los costos de producción de las pequeñas empresas en el Municipio Libertador del estado Mérida?

Objetivos de la investigación

Objetivo general

Analizar la incidencia del salario mínimo en los costos de producción de las pequeñas empresas en el Municipio Libertador del estado Mérida.

Objetivos específicos

1. Identificar las pequeñas empresas del Municipio Libertador del estado Mérida.
2. Describir las obligaciones laborales de las pequeñas empresas en el Municipio Libertador del estado Mérida.
3. Determinarla estructura de costos de las pequeñas empresas en el Municipio Libertador del estado Mérida.
4. Establecer la incidencia de los aumentos del salario mínimo en los costos de producción sobre las pequeñas empresas en el Municipio Libertador del estado Mérida.

Importancia y justificación

La importancia de realizar esta investigación la reviste el hecho de que Mérida, particularmente, es un estado netamente de producción agrícola y comercial, como lo identifica Zyakin y Ripanti (2008), en su investigación, de

la Universidad de los Andes, señalan que posee, pocas industrias y más específicamente, en el Municipio Libertador, la mayoría del aparato productivo se encuentra representado por pequeños comerciantes y empresas familiares que producen bienes y servicios en pequeña escala y que, por lo tanto, podrían no tener la capacidad económica para soportar muchos costos a diferencia de empresas más grandes ubicadas en otros centros industriales del país.

En el mismo orden de ideas es relevante entender que la presente investigación resulta de gran utilidad, no sólo para el investigador y otros profesionales contadores o administradores, a fin de realizar un mejor ejercicio de la profesión que nos impone asesorar de la mejor manera a los clientes y tomar las medidas de tipo contable y administrativo para realizar los ajustes correspondientes cada vez que surge una variación en el salario mínimo, sino porque, además, puede servir como base para futuros estudios o planificaciones que se deseen realizar sobre la base de los datos aquí reflejados y analizados, pues este es un tema de interés próximo para las áreas económicas, políticas y sociales del país.

Delimitación y alcance

A través de esta investigación se analizará la incidencia del salario mínimo en los costos de producción de las pequeñas empresas del Municipio Libertador del estado Mérida, tomando en cuenta las variaciones ocurridas durante los años 2012 -2016, dada la necesidad de limitar a tiempo y espacio la consecución del mismo. Por lo tanto a efectos del presente estudio se

trabajaré solo con las empresas productivas que tengan un proceso de producción de transformación de la materia prima y en el período señalado.

Es por ello que en el estudio, no se puede modificar la estructura de costos al nuevo cono monetario, debido a que la consignación fue realizada en julio del año 2018, presentando esta limitación.

www.bdigital.ula.ve

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

Antes de desarrollar lo referente al trabajo de campo que permita extraer de la realidad de las pequeñas empresas que serán objeto de investigación la información necesaria para resolver el problema planteado, es necesario acudir a otras fuentes o autores, quienes ya han realizado investigaciones relacionadas con el problema, las cuales servirán como base para el logro de los objetivos propuestos. Es así como, a continuación se utilizan datos obtenidos de publicaciones bibliográficas, hemerográficas y electrónicas acerca del tema.

Antecedentes de la investigación

En tal sentido, en lo que respecta a los antecedentes de la investigación se encuentra el estudio de Méndez (2014) en su investigación: La incidencia del salario mínimo en la satisfacción de los empleados en la Empresa Agrofresa del Municipio Rivas Dávila del estado Mérida, el cual se realizó para optar al título de magister en gerencia, en la Universidad José María Baralt, se orientó bajo el objetivo de describir la incidencia del salario mínimo en la satisfacción de los empleados en la empresa.

Entre las conclusiones destaca el descontento generalizado de los empleados al percibir como pago un salario, considerando de igual modo que su trabajo realizado en la empresa es muy poco valorado, en lo que respecta a los beneficios recibidos, la mayoría afirmó que sí los recibe pero que de igual manera no le resulta rentable y que de poseer otra opción con mayor remuneración no dudarían en aceptarla.

En lo que respecta al aporte, esta investigación contribuye al estudio en curso, porque permite entender la incidencia del salario mínimo en la satisfacción del empleado lo cual resulta de gran ayuda porque permite obtener una visión mucho más amplia esta vez no desde la perspectiva de la empresa valorando el salario como un costo sino que también permite entender la situación del empleado, que en efecto repercutirá sobre su motivación y compromiso, lo cual a su vez se reflejará en su productividad.

De igual forma, se trae a colación el estudio realizado por García (2015), en su investigación para optar al título de Magister Scientiarum en Ciencias Contables de la Universidad Central de Venezuela, presentó la investigación Influencia del salario en el rendimiento del personal que labora en la Universidad Experimental Libertador. El objetivo general de esa investigación fue aplicar estrategias gerenciales para mejorar la influencia del salario en el rendimiento del personal que labora en la Universidad Experimental Libertador

De este modo, los resultados obtenidos permitieron dar a conocer la percepción de los trabajadores de la institución respecto a su salario en relación con su rendimiento, en su mayoría considerando que es una

debilidad el hecho de que no existan políticas de gratificación alguna para quienes desempeñan de una mejor manera sus funciones.

El aporte de la mencionada investigación, se relaciona con la presente en que contribuye a entender la importancia del salario como forma de valorar el esfuerzo del empleado, por eso es indispensable reconocer no solo un salario sino, adicional a ello, fijar bonos de rendimiento que sirvan de reforzamiento a conductas de predisposición y compromiso, lo cual de seguro estimula de igual manera a los demás trabajadores, aumentando la productividad de la institución en su totalidad.

De esta misma manera Bermúdez y Mendoza (2015) presentan su estudio en la Universidad de Carabobo, para optar al título de Magister en relaciones industriales. El presente estudio, genera gran importancia en tener un buen sistema de compensación. Por ello, en esta investigación, en su objetivo general plantea evaluar la estructura de pago variable para premiar el rendimiento del personal de la empresa del sector textil, ubicada en Valencia Estado Carabobo. A fin, de conocer las insatisfacciones y quejas de los salarios bajos que devengan los trabajadores de esta empresa. Con ello, se describe el sistema actual que se posee, se analiza el salario actual, los beneficios y las comisiones que devengan. Además, las áreas críticas del sistema de compensación contemplan la motivación, la escala salarial y su clima organizacional; se conoce que, la motivación de los trabajadores es alta en comparación de, el bajo salario que reciben, por ello su clima organizacional no es favorable debido a constantes quejas por aumentos salariales. Se analiza los ingresos de los trabajadores comparados con el artículo 109 de la Ley Orgánica del Trabajo Trabajadores y Trabajadoras, que

dice: “al igual trabajo igual salario”. Es por eso que, se realizan encuestas para conocer la opinión de los trabajadores sobre su trabajo en el área de producción y en el área de ventas. Posteriormente, se realiza una evaluación del desempeño, entendiéndose éste como una autoevaluación. Además de conocer cuáles son las fallas que existen en el sistema de compensación. Como conclusión se recomendó proponer mejores escalas salariales a los trabajadores de ventas y de producción para así equilibrar el clima organizacional, debido a que estos sienten cariño a su empleo.

Igualmente se presenta la investigación Adam y Bastidas (2014), señalan que. El presente trabajo se desarrolló en la empresa coloroficio Pordecar, CA, la cual se dedica a fabricación y comercialización de materia prima, para la industria de cerámica, piezas decorativas y baldosas para piso y paredes. El estudio se centró en el análisis de la estructura de costo de uno de los principales productos como la baldosa, para evaluar, el impacto de la incidencia laboral en los costos de producción total, cuyo grado de importancia no había sido incorporado para efectos de la estimación para los precios de la venta. Para levantar la información se aplicó un instrumento tipo cuestionario a 40 trabajadores y entrevista a 4 personas del área administrativa de la empresa mencionada, así mismo se utilizó la observación directa.

Luego se procedió a cuantificar y tabular los datos para concluir que existen fallas en el nivel contable puesto que el costo unitario se incrementa considerablemente al incluir como costos directos de la mano de obra la

incidencia laboral originados en el contrato colectivo de los trabajadores de la empresa en estudio.

Bases teóricas

Antecedentes históricos

A manera de ofrecer una breve referencia histórica acerca del salario mínimo, durante el siglo XIX se formularon las primeras teorías respecto al salario, de acuerdo con lo que explica Rodríguez (2004):

Las primeras teorías del salario de subsistencia lo consideraron como una magnitud dada por los usos y costumbres de cada país en cada época; no hubo intentos de explicar en términos económicos dicha magnitud ni de encontrar los mecanismos que estabilizaban o llevaban el salario al nivel de subsistencia. (p. 16)

En ese sentido, recoge las primeras posturas presentadas por varios estudiosos de economía, que plantearon premisas sobre cómo debería establecerse el salario, a saber: Castillón (1730, p. 323), citado por García (2015), intentó hacer una estimación aproximada del salario de subsistencia, calculó que: “el trabajador medio, para mantenerse a sí mismo y a su familia, debería tener el doble de lo necesario para atender a sus necesidades, lo cual sería equivalente a lo requerido para mantener un esclavo adulto de la categoría más baja y garantizar la reposición del mismo”. En referencia a lo anterior, el salario de subsistencia corresponde al doble del monto necesario para cubrir sus necesidades. A lo cual, Jacques (1766, p. 136), citado por

Méndez (2014), complementa: “En el caso del trabajo, el salario fundamental se correspondía con el salario de subsistencia, nivel por debajo del cual el salario corriente no podía situarse en ningún momento”. Por su parte, otros doctrinarios inferían que el salario debía ser superior al de subsistencia.

Adam Smith (1776) citado por García (2015) afirmaba que: “los salarios se sitúan por encima del nivel de subsistencia y además cabe esperar que crezcan (...). Por ello, las economías en expansión suelen caracterizarse por salarios crecientes. Y esto a su vez se traduce en un crecimiento demográfico acelerado” (pp. 17-21).

A partir de Smith, las demás teorías respecto a la fijación del salario fundamental o salario mínimo han ido tomando un perfil dependiente de las circunstancias locales. En Venezuela, ya se hizo mención a la opinión de Valecillos (1990) citado por García (2015), en donde explica que la fijación del salario mínimo por parte del Estado data del año 1974 y que era sólo como tipo referencial para que los empleadores pagaran mejores salarios a sus trabajadores y no como una base de aplicación general para la gran mayoría como ocurre en la actualidad.

Es así como, al realizar un análisis sobre la derogada Ley Orgánica del Trabajo (1990), Alfonso Guzmán (2004) señala que la libre estipulación del salario entre los contratantes tiene una doble limitación legal: en primer lugar, el salario no puede ser menor del señalado como mínimo, inspirado en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) No. 26, sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, ratificado por Venezuela en 1982. La noción de salario mínimo puede identificarse con la de mínimo suficiente para permitir una vida decente y sana del trabajador y de su

familia (según lo establecía el artículo 67 de la derogada Ley del Trabajo); el otro aspecto es el relacionado con la regla, a trabajo igual, desempeño en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

No obstante, es de notar que antes del año 2000, los reajustes del salario mínimo se realizaban en Venezuela una o máximo dos veces al año, sin embargo, a partir de esa fecha el Ejecutivo Nacional ha realizado ajustes de hasta cuatro veces al año, habiéndose experimentado, de acuerdo con los informes ofrecidos por la prensa nacional El Mundo: “en los últimos 4 años (2010-2014) doce ajustes al salario mínimo, la mitad de ellos se han decretado en los años 2013 y 2014” (2014, p. 1). Todo lo relacionado con el salario y los beneficios laborales en Venezuela se encuentran enmarcados en la Ley Orgánica del Trabajo, de las Trabajadoras y los Trabajadores (LOTTT), Gaceta Oficial Ext. 6.076 de fecha 07 de mayo del 2012.

En lo que respecta al salario mínimo Josué García (2009) menciona: “En términos generales el concepto de salario vital reconoce que a los empleados se les debe pagar un salario que asegure condiciones decorosas de existencia, de manera que atienda las necesidades razonables de los trabajadores” (p. 45) De lo anterior, es importante resaltar que este concepto, a pesar de ser reconocido como un principio básico en la propia constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2008), puede presentar ambigüedades e incluso dificultades en su aplicación, fundamentalmente debido a las interpretaciones que de él se desprenden: Método de cálculo para su definición, determinación de los niveles de suficiencia y de capacidad

de compra del monto nómina, etc. En definitiva, no existe un método perfecto para su cálculo.

Tradicionalmente se ha utilizado como referencia fundamental el índice de costo de vida Morales y Velandia (1999), pero ha quedado claro que su definición pasa por el análisis de indicadores y referencias más complejas y especializadas. Sin embargo, pareciera que la aproximación a este análisis no debe ser realizada desde una sola perspectiva, la dinámica de las relaciones laborales y la propia conformación del mercado de trabajo exigen una mayor participación de las partes interesadas en este tipo de decisiones, se trata de pasar del esquema monopartito, donde la decisión sobre el salario mínimo depende casi exclusivamente del Gobierno Nacional, al esquema multipartito donde los involucrados participan enriqueciendo la discusión e impulsando la obtención de resultados, o de la manera que en Venezuela se establecía a través de una comisión tripartita que estaba representada por cada uno de los actores: Gobierno a través del Ministerio del Trabajo, la empresa privada a través de FEDECAMARAS y la Confederación de Trabajadores en Venezuela (CTV).

Es por lo tanto necesario resaltar, que los responsables de la gestión de procesos de relaciones industriales y recursos humanos deben entender y participar en la definición, diseño e implantación de políticas públicas en materia laboral. Todas las organizaciones y la población en general se ven afectadas directa o indirectamente cuando se decide modificar el salario mínimo. El mensaje debe cambiar, resulta necesario caer en cuenta que para mejorar la calidad de vida de la población el camino es la productividad y el crecimiento económico, lo cual obliga a los responsables a valorar muy bien

sus decisiones de manera de poder concebir políticas públicas integrales y coherentes que aborden paralelamente temas claves del mercado de trabajo.

Del mismo modo, es relevante que no basta con atender la mejora del poder adquisitivo de los trabajadores, ya que si no se controlan otras variables como la inflación, este tipo de medidas seguramente se quedarán cortas y terminarán diluyéndose, paralelamente es necesario pensar en incentivos para la generación de empleos, con una normativa y con instituciones que garanticen la seguridad jurídica y definición de estrategias u orientaciones que partan de la identificación de ventajas comparativas de la economía nacional frente a otras economías. En el mismo sentido García (2009), concluye afirmando:

A estas alturas resulta un lugar común afirmar que es necesario pasar de una economía de renta a una economía productiva, la realidad es que en los últimos años hemos profundizado en la primera, descuidando sectores no tradicionales que pueden convertirse en la verdadera solución en un plazo no necesariamente muy largo. (ps. 29-55)

A tal efecto, de acuerdo al autor, es importante lograr el avance a una economía productiva, lo cual sin lugar dudas aumenta las condiciones de mercado que favorecen el crecimiento y el desarrollo tanto de los gerentes como de los administradores.

Salario mínimo como elemento de costo de producción

Por ello se hace necesario incorporar el salario mínimo como elemento de costo de producción: "sueldos y salarios" Se consideran el segundo elemento del costo de producción y se define como el esfuerzo humano para transformar el material en productos. Este esfuerzo a su vez debe ser remunerado en dinero en efectivo del cuño corriente, según la ley.

Esto permite describir los siguientes elementos con los costos de producción entre ellos: Las compensaciones o planes de incentivo: La dirección de la empresa está interesada en la maximización de la productividad de la mano de obra, uno de los instrumentos útiles para alcanzar esta meta son los planes de compensación por incentivos, que proporcionan una compensación adicional al salario devengado a los empleados que genere un rendimiento superior al fijado como objetivo. Estos planes de incentivo se aplican generalmente a la mano de obra directa.

La evaluación de un plan de incentivo debe dirigirse al efecto que éste tenga para reducir el costo unitario de los productos acabados, a la vez que proporcione a los trabajadores la oportunidad de ganar salarios adicionales. Algunos planes de incentivo incluyen un sueldo mínimo garantizado más un tanto por ciento por cada unidad de producción terminada o fabricada

Costos de producción

Son los que se generan en el proceso de transformar las materias primas en productos terminados, son tres los elementos que integran el costo de producción: Materia prima directa, mano de obra directa y cargos indirectos.

Materia prima: Son los materiales que serán sometidos a operaciones de transformación o manufactura para su cambio físico y/o químico, antes de que puedan venderse como productos terminados, para Neuner (1994), se divide en:

- a) Materia prima directa (MPD): Son todos los materiales sujetos a transformación, que se pueden identificar o cuantificar plenamente con los productos terminados. Ejemplo: la madera en la industria mueblería.
- b) Materia prima indirecta (MPI): Son todos los materiales sujetos a transformación, que no se pueden identificar o cuantificar plenamente con los productos terminados. Ejemplo: el barniz en la fabricación de muebles.
- c) Mano de obra: Es el esfuerzo humano que interviene en el proceso de transformar las materias primas en productos terminados, se divide en:
 - d) Mano de obra directa (MOD): Son los salarios, prestaciones y obligaciones a que den lugar, de todos los trabajadores de la fábrica, cuya actividad se puede identificar o cuantificar plenamente con los productos terminados.
 - e) Mano de obra indirecta (MOI): Son los salarios, prestaciones y obligaciones a que den lugar, de todos los trabajadores de la fábrica, cuya actividad no se puede identificar o cuantificar plenamente con los productos terminados. (p.142)

Cargos indirectos (CI): También llamados gastos de fabricación, gastos indirectos de fábrica, gastos indirectos de producción o costos indirectos, son el conjunto de costos fabriles que intervienen en la transformación de los productos y que no se identifican o cuantifican plenamente con la elaboración de partidas específicas de productos, procesos productivos o centros de costos determinados.

Contabilidad de costos

Para Hargadón (2010, p.64):

La contabilidad de costos es una rama especializada de la contabilidad general de una empresa manufacturera que se encarga del control, análisis e interpretación de los elementos del costo, necesarios para fabricar y/o producir, distribuir y vender la producción de una empresa.

En tal sentido, la contabilidad de costos tiene como finalidad generar registros y controles para el buen funcionamiento de la empresa, por su parte

Hornngren y otros (1996), indican que:

La contabilidad de costos es llamada también contabilidad administrativa, ya que es una herramienta que ayuda a los administradores a cumplir sus metas por medio de una serie de informes relativos al proceso productivo, sus etapas, sus componentes y los elementos del costo que se usan para la obtención de bienes y servicios. (p. 232)

Por lo antes descrito, deja claro que la contabilidad de costos es una herramienta fundamental para el administrador y el contador público, para la toma de decisiones y elaboración de informes.

En el mismo sentido, es importante hacer mención lo expresado por Polimeni, Fabozzi y Adelberg (1994, p. 121.):“la contabilidad de costos se relaciona fundamentalmente con la acumulación y el análisis de la información de los Costos para uso interno por parte de los gerentes en la planeación, control y la toma de decisiones”. Por otro lado Neuner (1994), expresa que: “La contabilidad de costos se define como la fase empleada para recoger, registrar y analizar la información relacionada con los costos de producción y sobre la base de dicha información tomar decisiones relacionadas con la planeación y control de las operaciones” (p. 34).

De esta forma, la contabilidad de costos se define en esta investigación como la rama de la contabilidad general, que le permite a la administración conocer y evaluar todos los desembolsos de dinero anteriores y actuales en el cual se incurren en el proceso productivo de un bien o servicio con la finalidad de determinar el costo unitario de los mismos y servir de guía para el proceso de toma de decisiones.

Objetivos de la contabilidad de costos

Los objetivos son entre otros de acuerdo a Hargadon (2010):

La contabilidad de costos, según, es un sistema especializado de la contabilidad de una organización, cuyos fines principales se pueden resumir en los siguientes:

- Determinar el costo de los productos o servicios tanto unitario como global con miras a la presentación del Balance General.
- Definir el costo de bienes o servicios vendidos, con el fin de calcular la utilidad o pérdida en el período respectivo y preparar el estado de pérdidas y ganancias.
- Dotar a la gerencia de una herramienta necesaria para la planeación y control permanente de los costos de producción.
- Contar con una fuente de información de costos para estudios y decisiones relacionadas principalmente con inversiones de capital a largo plazo, tales como: reposición de máquinas, expansión de la infraestructura, oferta de nuevos servicios, fijación de precios de nuevos productos o servicios, etc.
- Contribuir a mejorar los resultados operativos y financieros de la empresa, propiciando el ingreso a procesos de mejora continua.
- Contribuir en la elaboración de los presupuestos, en la planeación de utilidades y en la lección de alternativas, proporcionando

información oportuna e incluso anticipada de los costos de producción, distribución, venta, administración y financiamiento. (p.342)

En tal sentido, la contabilidad de costos es esencial, determina más que errores para controlar y hacer seguimiento de cada operación de forma detallada relacionados con la compra y venta de la materia prima así como también contribuye a la generación de estrategias en base las debilidades, atendiendo de forma simultánea a aspectos vinculados a lo legal (ley de impuesto sobre la renta) administrativo y financiero.

Clasificación de los costos

Una de las clasificaciones más completas que se conoce, es la referida por a la clasificación de los costos, atendiendo al origen, a su relación con la producción, a su relación con el volumen de la producción y a la unidad de la empresa que utilice la erogación. Así mismo, establecen dos categorías Botero (2011), costos variables y fijos:

A) Costos Variables: Son aquellos en que se incurre, sólo si se desarrolla la actividad y, como consecuencia de ella, se genera un bien o una unidad de servicio. B) Costos Fijos: Son aquellos que se generan, aun si no se desarrolla una actividad, pero que tienen el mismo valor o magnitud, sin importar cuál sea el número de unidades de bienes o servicio producidas, es decir, sin estar ligados al volumen de actividad. (p.56)

De tal forma, pueden clasificarse en costos variables y costos fijos. Los variables, son aquellos en donde el costo total cambia en proporción directa a los cambios en el volumen, o producción, dentro del rango relevante, en tanto

el costo unitario permanece constante. Los costos fijos: Son aquellos costos que permanecen fijos o inalterables dentro de un rango relevante de producción, es decir, independientemente del volumen de producción dentro de ese rango; más allá del rango relevante de producción, estos costos pueden variar. La alta gerencia controla el volumen de producción y es, por tanto, responsable de los costos fijos.

Existe además una clasificación atendiendo a la capacidad para asociar los costos, que pueden ser: Costos directos o indirectos, de acuerdo a la capacidad de la gerencia para asociarlo en forma específica a órdenes, departamentos, territorios de ventas, etc. Sí mismo Botero (2011) establece una posterior clasificación a saber:

Los Costos directos: Son los de recursos que se pueden identificar, medidos exactamente, en el producto. Corresponden a costos como: El costo de la materia prima que tiene cada producto (Área de Producción)El costo del tiempo de trabajo utilizado en operaciones concretas de producción (Área de Producción)El valor de la comisión que se paga al vendedor por la venta que realiza de un producto. (Área de Comercialización)El costo del transporte de cada producto que se lleva de la bodega de la Empresa al sitio del comprador (Área de comercialización).(p.15)

Los costos también se pueden dividir según el departamento donde se incurren, entendiendo al departamento como la principal división funcional de una empresa. El costo por departamentos ayuda a la gerencia a controlar los costos indirectos y a medir el ingreso en muchas empresas. Existen básicamente dos tipos de departamentos y según esta división se clasifican los costos por unidad orgánica: Los departamentos de producción y los

departamentos de servicios. A tal efecto Polimeni, Fabozzi y Adelberg (1994) establecen que:

Los departamentos de producción: Son aquellos que contribuyen directamente a la producción de un artículo, es decir, donde tienen lugar los procesos de conversión de la materia prima. Comprenden operaciones manuales o mecánicas realizadas directamente sobre el producto manufacturado.

Los departamentos de servicios: Son aquellos que no están directamente relacionados con la producción de un artículo. Su función consiste en suministrar servicios a otros departamentos. Algunos ejemplos son nómina, personal, seguridad de la planta, administración, entre otros. Parte de los costos que ocurren en estos departamentos pueden asignarse a los departamentos de producción, dependiendo de los beneficios que estos presten para el desarrollo de la producción, esta porción de costos se denominan costos indirectos de fabricación. (p.36)

Así mismo, de acuerdo a las áreas funcionales, los costos son clasificados y acumulados en función de la actividad realizada; todos los costos de una organización manufacturera pueden dividirse en costo de manufactura, estos se relacionan con la producción de un artículo, son la suma de los materiales directos, de la mano de obra directa y de los costos indirectos de fabricación. Otros costos pueden ser: Los costos de mercadeo que incluyen la promoción y venta de un producto o servicio. Los costos Administrativos se atribuyen a la dirección, control y operación de una compañía e incluyen el pago de salarios a la gerencia. Y los costos financieros se relación con la obtención de fondos para la operación de la empresa, incluyen el costo de los intereses que la compañía debe pagar por los préstamos, así como el costo de otorgar crédito a los clientes para garantizar su satisfacción.

Las pequeñas empresas

El nacimiento de las empresas viene dado por las necesidades reales de la sociedad, en tal sentido se ha evidenciado un continuo aumento de las pequeñas empresas quienes se caracterizan por manejar un menor número de personal y movimiento económico en relación a la conceptualización de la pequeña empresa Abreu y Espinoza (2012), afirman:

Se trata de la empresa mercantil, industrial o de otro tipo que tiene un número reducido de trabajadores y que registra ingresos moderados. (En la actualidad el desarrollo de las pequeñas empresas se ha incrementado por la necesidad de ofrecer al público servicios de calidad que puedan satisfacer sus necesidades en todo aspecto).

Lo anterior citado se complementa con la Comisión Europea (2005), en donde se expresa que: “Las pequeñas empresas tienen entre 10 y 49 trabajadores. Las microempresas tienen menos de 10 trabajadores”. Por cuanto se afirma, que las pequeñas empresas manejan generalmente una menor complejidad de logística, financiera y tecnológica respecto a las medianas y grandes empresas. En el mismo orden de ideas es indispensable resaltar la figura leal de estas empresas según Thomsen Business Information (2011 s/p), son usadas con frecuencia tres tipos principales de formas legales para operar pequeñas organizaciones comerciales:

Negocio de único propietario (unipersonal): donde generalmente sólo una persona funda las actividades comerciales. Sociedades: donde dos o más personas se juntan para financiar u operar una iniciativa en conjunto. Corporaciones / compañías limitadas: donde es posible que solo unos pocos amigos o miembros de la

familia o muchos miles de personas suscriban una acción como propietarios de un negocio.

En tal sentido, se pueden observar tres figuras jurídicas la de propietario, sociedades y corporaciones, cada una con su normativa legal correspondiente por cuanto se sugiere a toda empresa indistintamente de su tamaño contar con la asesoría correspondiente que permita desarrollar su actividad económica de manera formal y en el marco de la legislación venezolana.

Bases legales

Por su parte, se resalta en el Artículo 129 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT, 2012), establece que el Estado garantizará a los trabajadores y las trabajadoras del sector público y del sector privado un salario mínimo que será ajustado cada año, conforme a lo establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). El salario mínimo será igual para todos los trabajadores y las trabajadoras en el territorio nacional y deberá pagarse en moneda de curso legal. En consecuencia, no podrá establecerse discriminación alguna en su monto o disfrute, incluyendo aquellas fundadas en razones geográficas, ramas de actividad económica o categoría de trabajadores y trabajadoras. No podrá pactarse un salario inferior al establecido como salario mínimo por el Ejecutivo Nacional.

Previo estudio y mediante decreto, el Ejecutivo Nacional fijará cada año el salario mínimo. A tal efecto, mediante amplia consulta conocerá las opiniones de las distintas organizaciones sociales e instituciones en materia

socioeconómica. En tal sentido, se resalta la normativa Venezolana refleja en materia laboral en concordancia a sus leyes resalta los artículos como el 91 Constitución de la (CRBV, 1999), así como también los artículos 99, 130 y 533 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) y Artículos 60 al 70 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (RLOT, 2006) y reforma parcial del 2013.

Respecto a los aumentos salariales el Artículo 111 de LOTTT, establece que el salario debe ser suficiente para satisfacer las necesidades materiales morales e intelectuales del trabajador o trabajadora y de su familia. Se aumentará en correspondencia a la justa distribución de la riqueza, Los aumentos y ajustes que se hagan serán preferentemente objeto de acuerdos.

Por su parte, el Ejecutivo Nacional podrá decretar los aumentos de salario y medidas que estime necesarias, para proteger el poder adquisitivo de los trabajadores y las trabajadoras. A tal fin realizará amplias consultas y conocerá las opiniones de las distintas organizaciones sociales e instituciones en materia socioeconómica. En tal sentido la Constitución en su artículo 325: En ejercicio de esta facultad, el Ejecutivo Nacional podrá:

- a.- Decretar los aumentos de salario respecto de todos los trabajadores y todas las trabajadoras por categoría, por regiones geográficas, por ramas de actividad, o tomando en cuenta una combinación de los elementos señalados,
- b.- Acordar que a los elementos de salario puedan imputarse los recibidos en los tres meses anteriores a la vigencia del decreto y los convenidos para ser ejecutados dentro de los tres meses posteriores a la misma fecha.

En tal sentido en lo que respecta al salario básico Cabrera (2014):

Es el salario fijo previsto para el cargo o la función realizada por el trabajador, referido a una jornada de trabajo, sin ninguna adición. Esta noción de salario

básico, no está contenida en la LOTTT pero si lo está en la mayoría de las convenciones colectivas de trabajo. También se usa como base de cálculo de beneficios en contratos colectivos. (p. 45)

De igual forma, la LOTTT (2012), referente al salario normal, afirma en su Artículo 104 que:

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

Los subsidios o facilidades que el patrono o patrona otorgue al trabajador o trabajadora, con el propósito de que éste o ésta obtengan bienes y servicios que le permitan mejorar su calidad de vida y la de su familia tienen carácter salarial.

A los fines de esta Ley se entiende por salario normal, la remuneración devengada por el trabajador o trabajadora en forma regular y permanente por la prestación de su servicio

Quedan por tanto excluidos del mismo las percepciones de carácter accidental, las derivadas de las prestaciones sociales y las que esta Ley considere que no tienen carácter salarial. Para la estimación del salario normal ninguno de los conceptos que lo conforman producirá efectos sobre si mismo.

De igual modo, la LOTTT establece en su artículo 126 la oportunidad de que él trabajador o la trabajadora y el patrono o la patrona, acordarán el lapso fijado para el pago del salario, que no podrá ser, mayor de una quincena, pero podrá ser de un mes cuando el trabajador reciba del patrono o la patrona alimentación y vivienda.

En el mismo sentido, el Bono de Alimentación, o el Cesta Ticket, constituyen un medio de pago originalmente promovidos como un beneficio de alimentación para los trabajadores, los cuales no se consideran a efectos de calcular los beneficios de Ley que les corresponden.

Así los Cesta Tickets, permiten adquirir bienes de consumo pero no se toman en cuenta al momento de calcular las liquidaciones, las utilidades, las vacaciones, sobre el salario normal, el salario promedio, el salario integral y la incidencia sobre los días domingos y feriados trabajados.

En concreto, la Ley de Cesta Ticket Socialista (2015), en su artículo 2, establece que aquellos “empleadores del sector público y del sector privado que tengan a su cargo veinte o más trabajadores, otorgarán el beneficio de una comida balanceada durante la jornada de trabajo” con la condición que estos trabajadores no lleguen a devengar un salario que exceda de tres salarios mínimos urbanos decretados por el gobierno nacional.

Por esta razón, los Bonos o Ticket de Alimentación son beneficios otorgados por la ley de alimentación a todos los trabajadores, y que son calculados sobre la base de la unidad tributaria.

Así mismo, la LOTT (2012), en su apartado de beneficios anuales o utilidades: En el capítulo II De la Participación de los Trabajadores y las Trabajadoras en los Beneficios de las Entidades de Trabajo en su artículo 131, establece que:

Las entidades de trabajo deberán distribuir entre todos sus trabajadores y trabajadoras, por lo menos, el quince por ciento de los beneficios líquidos que hubieren obtenido al fin de su ejercicio anual. A este fin, se entenderá por beneficios líquidos, la suma de

los enriquecimientos netos gravables y de los exonerados conforme a la Ley de Impuesto Sobre la Renta.

Esta obligación tendrá, respecto de cada trabajador o trabajadora como límite mínimo, el equivalente al salario de treinta días y como límite máximo el equivalente al salario de cuatro meses. Cuando el trabajador o trabajadora no hubiese laborado todo el año, la bonificación se reducirá a la parte proporcional correspondiente a los meses completos de servicios prestados. Cuando la terminación de la relación de trabajo ocurra antes del cierre del ejercicio, la liquidación de la parte correspondiente a los meses servidos podrá hacerse al vencimiento del ejercicio.

Así bien, la LOTTT (2012), hace referencia a las horas extras y establece en su Artículo 178 que las horas extraordinarias son las que se laboran fuera de la jornada ordinaria de trabajo. Las horas extraordinarias son de carácter eventual o accidental para atender imprevistos o trabajos de emergencia.

La duración del trabajo en horas extraordinarias, de acuerdo al Artículo 178 de la LOTTT (2012) salvo las excepciones establecidas en la Ley, estarán sometidas a las siguientes limitaciones:

- a. La duración efectiva del trabajo, incluidas las horas extraordinarias, no podrá exceder de diez horas diarias.
- b. No se podrá laborar más de diez horas extraordinarias, semanales.
- c. No se podrá laborar más de cien horas extraordinarias por año.

El Ejecutivo Nacional cuando sea necesario, previa consulta a las organizaciones sindicales interesadas, podrá modificar las limitaciones establecidas en este artículo respecto a determinadas actividades.

Al respecto de las vacaciones como derecho del trabajador y trabajadora en el Artículo 190 de la LOTTT, establece: que cuando un trabajador cumpla un año de trabajo ininterrumpido para un patrono o una patrona, disfrutará

de un período de vacaciones remuneradas de quince días hábiles. Los años sucesivos se incrementará un día adicional remunerado por cada año de servicio, hasta un máximo de quince días hábiles.

El servicio de un trabajador o una trabajadora no se considerará interrumpido por sus vacaciones anuales, a los fines del pago de cotizaciones, contribuciones a la seguridad social o cualquiera otra análoga pagadera en su interés mientras preste sus servicios.

Del mismo modo la LOTTT, en referencia a las prestaciones sociales en su Artículo 141 establece que:

Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a prestaciones sociales que les recompensen la antigüedad en el servicio y los ampare en caso de cesantía. El régimen de prestaciones sociales regulado en la Vigente Ley establece el pago de este derecho de forma proporcional al tiempo de servicio, calculado con el último salario devengado por el trabajador o trabajadora al finalizar la relación laboral, garantizando la intangibilidad y progresividad de los derechos laborales. Las prestaciones sociales son intereses, los cuales constituyen deudas de valor y gozan de los mismos privilegios y garantías de la deuda principal.

Entendiéndose que las prestaciones sociales son los pagos que, al finalizar la relación laboral, se le entregan al trabajador en reconocimiento a sus años de servicio y le amparan en la cesantía. Las prestaciones deben ser calculadas con el último salario devengado por el trabajador o la trabajadora tal y como lo establece el artículo 142 literal c), es decir, lo que se denomina “retroactividad”. En el mismo sentido, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en su Artículo 86 establece que:

Toda persona tiene derecho a la seguridad social como servicio público de carácter no lucrativo, que garantice la salud y asegure protección en contingencias de maternidad, paternidad, enfermedad, invalidez, enfermedades catastróficas, discapacidad, necesidades especiales, riesgos laborales, pérdida de empleo, desempleo, vejez, viudedad, orfandad, vivienda, cargas derivadas de la vida familiar y cualquier otra circunstancia de previsión social.

El Estado tiene la obligación de asegurar la efectividad de este derecho, creando un sistema de seguridad social universal, integral, de financiamiento solidario, unitario, eficiente y participativo, de contribuciones directas o indirectas. La ausencia de capacidad contributiva no será motivo para excluir a las personas de su protección. Los recursos financieros de la seguridad social no podrán ser destinados a otros fines. Las cotizaciones obligatorias que realicen los trabajadores y las trabajadoras para cubrir los servicios médicos y asistenciales y demás beneficios de la seguridad social podrán ser administrados sólo con fines sociales bajo la rectoría del Estado. Los remanentes netos del capital destinado a la salud, la educación y la seguridad social se acumularán a los fines de su distribución y contribución en esos servicios. El sistema de seguridad social será regulado por una ley orgánica especial.

Entendiéndose a La ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (LOSSS, 2008), como el conjunto integrado de sistemas y regímenes prestacionales, complementarios entre si e interdependientes, destinados a atender las contingencias objeto de la protección de dicho sistema. Esta Ley constituye el desarrollo inmediato del artículo mencionado, que establece el derecho de toda persona a la seguridad social.

También se debe tener presente que es una “Ley Marco” y “Orgánica” que organiza y establece los lineamientos que deben regir en los tres sistemas prestacionales: 1) Salud; 2) Previsión Social y 3) Vivienda y Hábitat, además de los regímenes: de salud; Servicios Sociales al adulto mayor, pensiones, empleo, seguridad y salud en el trabajo y vivienda y hábitat, también establece el objeto, funciones, administración alcance, desarrollo progresivo, entre otros, que garantiza a las personas comprendidas en el campo de aplicación de esta Ley , la protección adecuada frente a las contingencias y en las situaciones que se contemplan en dicha Ley en el caso de estos sistemas y regímenes.

El cierre de la fuente de trabajo se encuentra establecido en el Artículo 148, el cual expresa que cuando por razones técnicas o económicas exista peligro de extinción de la fuente de trabajo, de reducción de personal o sean necesarias modificaciones en las condiciones de trabajo, el Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo podrá, por razones de interés público y social intervenir de oficio o a petición de parte, a objeto de proteger el proceso social de trabajo, garantizando la actividad productiva de bienes o servicios, y el derecho al trabajo. A tal efecto instalará una instancia de protección de derechos con participación de los trabajadores, trabajadoras, sus organizaciones sindicales si las hubiere, el patrono o patrona,

Los trabajadores y trabajadoras quedarán investidos de inamovilidad laboral durante este proceso. El reglamento de esta ley regulará la instancia de protección de derechos.

En caso de existir convención colectiva, y si resulta acordada la modificación de condiciones contenidas en él, dichas modificaciones

permanecerán en ejecución durante un plazo no mayor del que falte para que termine la vigencia de la convención colectiva correspondiente.

www.bdigital.ula.ve

Cuadro 1

Operacionalización de variables

Objetivo general: Analizar la incidencia del salario mínimo en los costos de producción de las pequeñas empresas en el Municipio Libertador del Estado Mérida.				
Objetivos específicos	Variable	Dimensión	Indicador	Ítem
1. Identificar las pequeñas empresas considerando los costos de producción.	Salario mínimo	Identificación de la empresa	Categoría	1
			Razón social	2
			Personalidad jurídica	3
			Tipo de empresa	4
2. Describir las obligaciones laborales de las pequeñas empresas en el Municipio Libertador del estado Mérida.		Obligaciones laborales	Prestaciones Sociales	
			Seguro laboral	5
			SSO-PF	6
			BANAVIH	7
			INCES	8
			Guardería	9
			Horas de entrenamiento	10
			Horas extras	11
			Utilidades	12
			Vacaciones	13
3. Determinar la estructura de costos de las pequeñas empresas en el Municipio Libertador del estado Mérida.	Costos de producción		Bono vacacional	14
			Uniformes y equipo	15
				16
			Materia prima directa	17
			Mano de obra directa	18
			Gastos indirectos	19
			Mano de obra indirecta	20
4. Establecer la incidencia de los aumentos del salario mínimo en los costos de producción sobre las pequeñas empresas. en el Municipio Libertador del estado Mérida.		Costos directos		
		Costos indirectos		

Fuente:

Elaboración

propia

(2017)

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

A través del siguiente capítulo se establecen las técnicas y modelos científicos con los que de forma general en el estudio son asumidos por el investigador para abordar de manera objetiva el fenómeno o problema. Así mismo en este espacio se determinan las técnicas los instrumentos y los modos de obtener y procesar la información afianzándose en autores reconocidos en el área de la metodología.

De este modo, se procedió a desarrollar el diseño a partir de este texto lo relacionado con el tipo de investigación, nivel, población, muestra, instrumento, validez y confiabilidad de la investigación y técnica de análisis de datos. Al respecto Méndez (1995), Conceptualiza al marco metodológico como la fase de investigación en la que “se hace necesario responder al nivel de profundidad a que se quiere llegar en el conocimiento propuesto, también al método como las técnicas que han de utilizarse en la recolección de la información” (p. 87). En otras palabras, el marco metodológico aclara sobre aspectos como la profundidad, el método y las técnicas que son desarrolladas en la investigación.

Tipo de investigación

Se realizó un trabajo de investigación documental y de campo, donde se reflejarán variables cuantitativas, que permitieron medir, dentro de lo posible, los aspectos que reflejan la realidad económica que deben asumir los pequeños comerciantes en el Municipio Libertador del estado Mérida; este trabajo es de campo, pues se basó en el estudio de datos tomados de un grupo de 30 pequeñas empresas pertenecientes al Municipio Libertador del estado Mérida, que sirvieron como muestra al azar y simple, de todo el universo indicado por el Órgano Superior de Economía (161 pequeñas empresas) previamente citado en el marco conceptual.

Diseño de la investigación

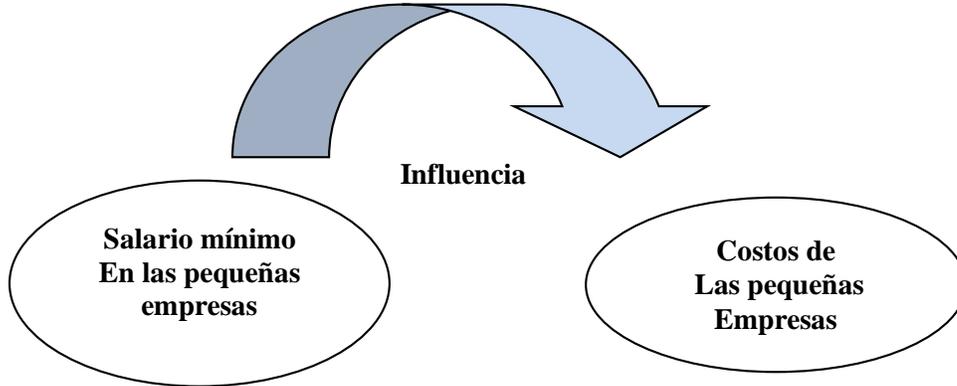
www.bdigital.ula.ve

En lo que concierne, a los diseños de investigación es importante resaltar que existen diferentes diseños, los cuales corresponden al modo en que se obtiene la información, en este caso debido a las características de extraer los datos de un contexto de personas en el presente estudio se adoptó el diseño de campo. En concordancia para Arias (2006): “La investigación de campo consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variable alguna” (p.45).

De acuerdo a lo planteado por el autor, la investigación de campo permite al investigador, obtener la información de forma directa en el contexto, lo cual permite observar la realidad de los hechos donde ocurren en su contexto natural y es utilizada en el desarrollo de investigaciones de fenómenos sociales donde no se manipulan ni se controlan las variables, lo que aclara que el caso de la presente investigación corresponde con lo descrito.

www.bdigital.ula.ve

Analizar la incidencia del salario mínimo en los costos de producción de las pequeñas empresas en el Municipio Libertador del estado Mérida



OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Identificar las pequeñas empresas.
2. Describir las obligaciones legales de las pequeñas empresas en el Municipio Libertador del estado Mérida.
3. Determinar la estructura de costos de las pequeñas empresas en el Municipio Libertador del estado Mérida.
4. Establecer la incidencia de los aumentos del salario mínimo en los costos de producción sobre las pequeñas empresas en el Municipio Libertador del estado Mérida.

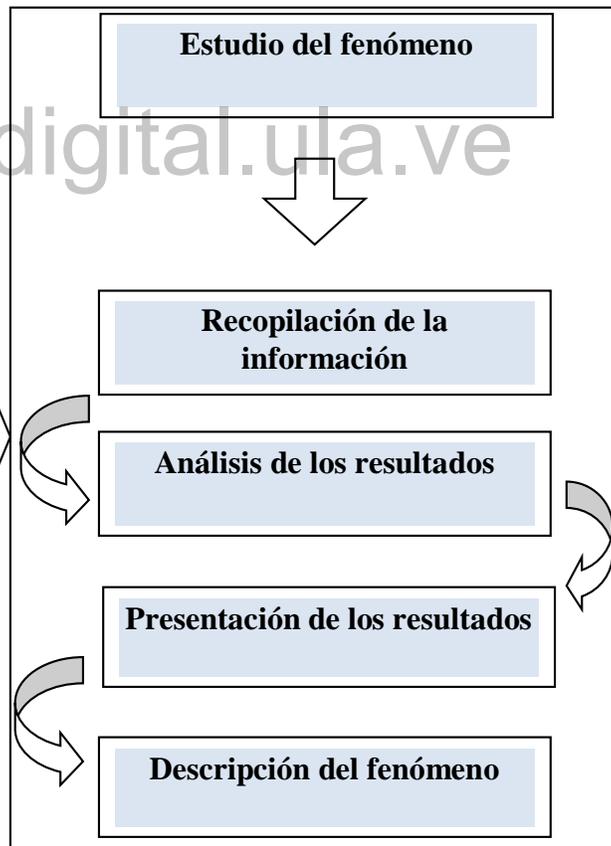


Grafico 1: Diseño de la investigación. Fuente: Elaboración propia

Nivel de la investigación

Respecto a los niveles de investigación, estos se determinan de acuerdo a la profundidad del objetivo general; a efectos del presente estudio, corresponde a una investigación de nivel analítico mediante el cual se analizó el fenómeno estudiado. La investigación descriptiva abordada en función de un proceso analítico en palabras de Arias (2006): “consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento” (p.24). Es por eso, que el nivel descriptivo se basa en la búsqueda de los factores que contribuyen a entender la relación del origen del problema, para establecer vinculaciones entre los elementos, con la finalidad de generar alternativas de solución del problema estudiado.

www.bdigital.ula.ve

Población y muestra

Población

La población corresponde a una parte del universo estudiado, para Hernández, Fernández y Baptista (2010): “una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (p.174). En lo que respecta a la población, es un grupo del cual se pretende obtener información, que conlleven a caracterizar el universo en general. En este caso, la población fue de ciento sesenta y uno (161), pequeñas empresas registradas en el Municipio Libertador del estado Mérida en el período correspondiente, de acuerdo con los informes del Ministerio del Poder Popular para la Economía.

Muestra

En referencia con la muestra, esta es un segmento de la población donde se desarrolla la investigación, de acuerdo a su definición, Hernández Fernández y Baptista (2014): “La muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse o delimitarse de antemano con precisión, éste deberá ser representativo de dicha población” (p. 173). Así, según lo citado la muestra es una parte de la población abordada, de la cual se logra extraer características generalizables.

Para ello se realizaron técnicas de muestreo; ahora bien, para la escogencia de la muestra de las pequeñas empresas, se siguió el criterio Arias (2006, p. 31), empleando para ello la técnica de muestreo intencional definida como “la selección de los elementos con criterio con base en el criterio a juicio del investigador.” En este caso, se tomaron 24 empresas del Municipio Libertador del estado Mérida que representan un aproximado de 15% de la población. En correspondencia a Ary y otros (1989), quienes recomiendan: “una muestra de gran tamaño tiene mayores posibilidades de ser representativa de la población. Se recomienda en investigaciones no experimentales seleccionar entre 10 y 20% de la población accesible”.

Con lo cual queda claro que el procedimiento empleado se enmarca en una metodología oportuna, en el que las empresas fueron escogidas tomando en cuenta aspectos como el cumplimiento de aspectos legales, tamaño de pequeña empresa (mayor a 10 menor a 49 empleados), así como se trabajó solo con las empresas productivas que tengan un proceso de producción de transformación de la materia prima.

Técnicas e instrumentos para la recolección de la información

Técnicas

Así bien una vez que es obtenida la muestra, se procedió a desarrollar las técnicas de recolección de datos. En lo que concierne al presente estudio se desarrolló como técnicas la observación directa y la encuesta.

En lo que respecta a la observación directa, Rivas (1997) "es aquella en que el investigador observa directamente los casos o individuos en los cuales se produce el fenómeno, entrando en contacto con ellos; sus resultados se consideran datos estadísticos originales"(p.23). En este sentido, la observación directa es aquella en la que el investigador percibe visualmente las características del fenómeno.

La encuesta para Hernández y otros (2003) "Consiste en un conjunto de ítems bajo la forma de afirmaciones o juicios ante los cuales se solicita la reacción de los individuos" (p.78). En consecuencia, según lo citado se establece que encuesta establece una relación directa entre el encuestado y el encuestador, quien mediante preguntas prediseñadas extrae datos para su análisis a efectos del presente estudio se empleará de técnica a encuesta.

Instrumentos de recolección de la información

Como instrumentos en este caso, se adoptó el cuestionario y el registro de observación documental, el primero fue respondido directamente por la muestra investigada. Sobre el cuestionario, Arias (2006, p. 47): "Se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel contentivo de una serie de preguntas. Se le denomina cuestionario auto-administrativo porque

debe ser llenado por el encuestado, sin intervención del encuestador". De esta manera, se estableció que el cuestionario como instrumento es llenado directamente por el encuestador a fin de garantizar la menor implicación de subjetividad del encuestador. Así bien, el instrumento se encuentra estructurado por 16 Ítems de preguntas semicerradas planteadas mediante la escala de Lickert.

Es importante mencionar que para la recolección de datos se realizó una revisión documental y bibliográfica de temas relacionados con el objeto de estudio, con el fin de sustentar aún más la investigación, a través del registro y observación documental. De igual manera se utilizaron una serie de técnicas operacionales para el manejo de las fuentes documentales tales como: documentos, cuadros, gráficos, fichas, referencias bibliográficas, computadora, entre otras, en tanto que, las técnicas de campo fueron las hojas (papeles) que contienen el cuestionario que se presentó a los entrevistados.

En general, las técnicas e instrumentos de recolección de datos son el conjunto organizado de procedimientos que se utilizaron durante el proceso de recolección de los mismos, que permitieron al investigador registrar la información necesaria sobre la aplicación del modelo, la cual, posteriormente, una vez realizadas la observación directa y la entrevista, se procesó para extraer conclusiones y recomendaciones.

El cuestionario fue dirigido a los gerentes de pequeñas empresas contentivo de 20 preguntas. Las cuales relacionadas con los objetivos identificando las características de las pequeñas empresas, así como también determinando sus obligaciones laborales, costos directos, costos indirectos con el fin de establecer la incidencia de los aumentos del salario mínimo en los costos de producción sobre las pequeñas empresas.

Los ítems del 1 al 4 se relacionan con la identificación de la empresa, mientras del 5 al 16 guarda relación con la obligaciones laborales de la empresa, del 17 al 18 con los costos directo e indirectos y por último las 19-20.

Se analizaron las respuestas suministradas por una muestra de gerentes de 24 pequeñas empresas registradas en el Municipio Libertador del Estado Mérida, que representan un aproximado de 15% de la población sobre la base de 161 empresas. Como técnica de recolección de datos se empleó la encuesta. El instrumento corresponde a un cuestionario el cual se sometió al juicio de expertos para obtener la confiabilidad y validez.

Procedimientos para la validación del instrumento

1. Aproximación teórica y operacionalización de las variables.
2. Redacción de ítems que describen a las pequeñas y medias empresas.
3. Agrupación de los ítems en torno a las dimensiones identificación de la empresa, responsabilidades atribuibles y costos directos e indirectos.
4. Validación del instrumento mediante la técnica del juicio de tres expertos.
5. Depuración del instrumento.
6. Prueba piloto y cálculos asociados a la confiabilidad y valides.
7. Depuración del instrumento.

El instrumento se determinó la validez de contenido y la confiabilidad, atendiendo respectivamente, en primer al juicio de expertos y medir el grado de concordancia entre ellos. El cálculo del coeficiente alfa de Cronbach para determinar la confiabilidad del instrumento se realizó mediante la selección de una muestra aleatoria de 18 empresas con características similares a la población objeto de estudio.

Validez del instrumento

La validez de contenido se refiere a la correspondencia del instrumento con su contexto teórico, se expresó en términos de índice numérico, para determinar el nivel de concordancia entre el juicio independiente de expertos, en este sentido se contactó, para la validación a tres especialistas ligados al ámbitos de costos de producción, contabilidad y finanzas y metodología de la investigación.

El resultado de la validez de contenido por juicio de expertos, se resume de la siguiente manera:

- Todos los ítems propuestos, tienen pertinencia con los objetivos de la investigación y corresponden a las dimensiones e indicadores fundamentales de la variable o constructo en estudio. Esto según la opinión de los expertos consultados.
- El Coeficiente de proporción de rango, indicador de la validez del instrumento resulto en 0,89, indicando una validez aceptable.

Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad fue determinada mediante el índice Cronbach, resultando alto y muy significativo (0,92) sobre una muestra de 18 empresas con características similares a la población objeto.

Tabla 1. Índice de confiabilidad alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,92	18

Fuente: Cálculos realizado en SPSS V.20

Técnica de análisis de datos

El análisis de la información recabada se realizó a través de la descripción y análisis de todos los datos recolectados por cada ítem luego se procedió a incluir en el texto una cita de autor reconocido en el tema, para finalmente dar paso a que el investigador desarrollara un contraste entre los resultados obtenidos y lo fundamentado por el autor.

Validez y confiabilidad

Además de datos estadísticos bibliográficos, hemerográficos y electrónicos que permitan conocer los indicadores salariales y los costos de producción generalmente admitidos por las normas de contabilidad, la información se recogió directamente de la muestra tomada al azar y de manera simple, comprendida por las 30 pequeñas empresas ubicadas en el Municipio Libertador del estado Mérida, enfocada en los datos contables de cada pequeña empresa, resguardando, por supuesto la confidencialidad de los datos.

Luego de recopilada la información necesaria se procedió al análisis de las variables con indicadores cuantitativos y cualitativos, derivados de los datos obtenidos en la investigación, a través de cuadros y gráficos que permitieron interpretar de manera más ordenada y sencilla los resultados y llegar a una conclusión sobre la veracidad o no de la hipótesis planteada.

Validez de la información

La validez de la información, se logró a través de la evaluación del instrumento por profesionales. Hurtado citado por Sánchez afirma que: “la validez se mide a través de la revisión de expertos quienes confirmarán que las preguntas o ítems guardan una correspondencia directa con los objetivos de la investigación y con cada una de las dimensiones” (2011, p. 46). De tal manera, los expertos determinaron la vinculación de los objetivos en relación con las dimensiones.

De este modo en el estudio en desarrolló la validación y se procedió con la presentación a los expertos del título, los objetivos y el cuadro de variables, así como también del instrumento con sus respectivos ítems, los cuales fueron evaluados uno a uno en su nivel de pertinencia a la investigación, dando como resultados correcciones que fueron tomadas en cuenta. Para la mencionada evaluación se utilizó, el Coeficiente de Proporción de Rango (C.P.R.), que consiste en la aplicación de un algoritmo capaz de medir la valoración de los gerentes, se aplicó la siguiente fórmula:

$$CPR = \frac{\sum Ppri}{N}$$

Donde:

$$Ppri = \frac{\sum pri}{K}$$

$$pri = \frac{\sum Ri}{J}$$

El coeficiente de proporción de rangos corregido viene dado por la expresión:

$$CPRc = CPR - \sum Pe$$

Donde

$$Pe = \left(\frac{1}{J}\right)^j$$

pri = Promedio de rango por cada ítems.

$Ppri$ = Promedio de rangos por cada ítems. Es el promedio de rangos de cada ítems dividido entre el puntaje máximo de la escala evaluativa de los ítems (coeficiente de validez de cada ítems).

K = Números de la escala evaluativa (máximo puntaje de la escala evaluativa por cada ítems).

I = Números de rangos observados (expertos)

I = Ítems

N = Número de ítems.

Una vez realizada la operación respectiva el coeficiente de proporción de rangos arroja un resultado, el cual determina una validez de acuerdo a la escala de proporción de rangos:

Menor de 0,40: validez y concordancia baja.

Mayor de 0,40 y menor que 0,60: validez y concordancia moderada.

Mayor de 0,60 y menor que 0,80: validez y concordancia alta.

Mayor que 0,80: validez y concordancia muy alta.

A efectos del presente estudio la validez arrojó 0,85 lo cual de acuerdo a los expertos es una validez con concordancia muy alta.

www.bdigital.ula.ve

Confiabilidad de la información

Toda investigación amerita una confiabilidad acorde, que garantice una eficiente recolección de datos. De acuerdo a ello, Palella y Martins citado por Alvares consideran que la confiabilidad, es: “la ausencia de error aleatorio en un instrumento de recolección de datos” (2010, p.44). De acuerdo a ello, la confiabilidad establece el grado de ausencia de error. En efecto, para el presente estudio se determinó por medio de la prueba piloto a desarrollar en el instrumento aplicado a gerentes, en consecuencia se desarrolló el coeficiente Alpha de Cronbach que es un método de consistencia interna que permite estimar la fiabilidad de un instrumento a través de un conjunto de ítems que se espera que midan el mismo constructo o dimensión teórica, en el que se expresan varianzas mediante la siguiente fórmula:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right],$$

Donde:

S_i^2 es la varianza del ítem i ,

S_t^2 es la varianza de los valores totales observados y

k es el número de preguntas o ítems.

De este modo, cada símbolo corresponde a una parte del logaritmo, en efecto, la varianza del ítem: la varianza de los valores totales observados es el número de preguntas o ítems. Valorados del siguiente modo: 0,81 a 1,00: Muy Alta; 0,61 a 0,80: Alta. 0,41 a 0,60: Moderada; 0,21 a 0,40: Baja y 0,01 a 0,20: Muy Baja. 83.

El alfa de Cronbach no es un estadístico al uso, por lo que no viene acompañado de ningún p-valor que permita rechazar la hipótesis de fiabilidad en la escala. No obstante, cuanto más se aproxime a su valor máximo, 1, mayor es la fiabilidad de la escala.

En tal sentido en la investigación en desarrollo la confiabilidad fue de 0,89 lo cual califica como altamente confiable.

CAPITULO IV

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

En lo que respecta a este capítulo es importante resaltar que la investigación en curso se desarrollará con la finalidad de: Analizar la incidencia del salario mínimo en los costos de producción de las pequeñas empresas en el Municipio Libertador del estado Mérida. Por lo tanto, se procede a la respectiva organización y tabulación los resultados, con la información recolectada que permitió en primera instancia identificar las pequeñas y empresas. Así mismo, describir las obligaciones laborales de las pequeñas empresas en el Municipio Libertador del estado Mérida. De igual forma, determinar la estructura de costos de las pequeñas empresas en el Municipio Libertador del estado Mérida. Para finalmente definir los criterios que permitirán establecer la incidencia de los aumentos del salario mínimo en los costos de producción sobre las pequeñas empresas en el Municipio Libertador del estado Mérida.

Características descriptivas de las empresas en la muestra

En las empresas en el sector industrial del Municipio Libertador del estado Mérida se evidencia un predominio de industrias tradicionales como alimentos (45%) y prendas de vestir (44%), y en menor medida los muebles (8%), lácteos (2%) y bebidas espirituosas (1%) estos sectores industriales están conformados en su mayoría por pequeñas y medianas empresas, constituidas

para dar respuesta a las necesidades básicas demandadas por la población.
(Ver gráfico 2)

Entre la producción de alimentos se encuentran las panaderías, los expendios de alimentos procesados y heladerías. En lo que respecta a las prendas de vestir se encuentran empresas destinadas a la confección de uniformes escolares, deportivos y prendas de vestir.

En menor medida se encuentran empresas que se dedican a la producción de leche y sus derivados, así como de bebidas espirituosas.

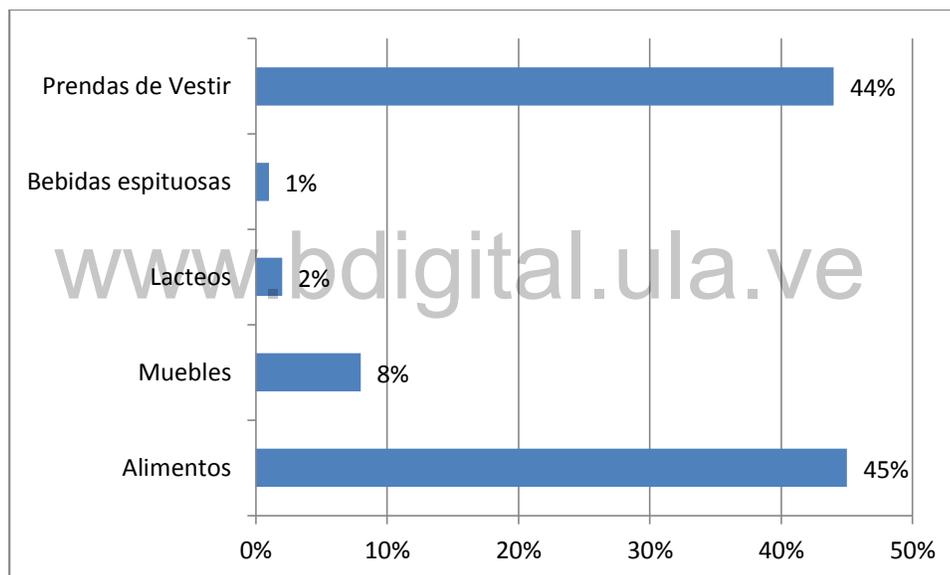


Gráfico 2. Distribución porcentual del tipo de categoría en la muestra de las pequeñas empresas del Municipio Libertador del Estado Mérida, Septiembre 2017.Elaboración propia

Las pequeñas empresas del Municipio Libertador se caracterizan por ser empresas de servicios, manufactureras bajo la figura de firma personal de tipo familiar.

Responsabilidades atribuibles

En lo que respecta a las obligaciones laborales de las empresas encuestadas se encuentran que el 100% de las empresas contempla las prestaciones sociales, el SSO, FAOV, INCES, utilidades y vacaciones.

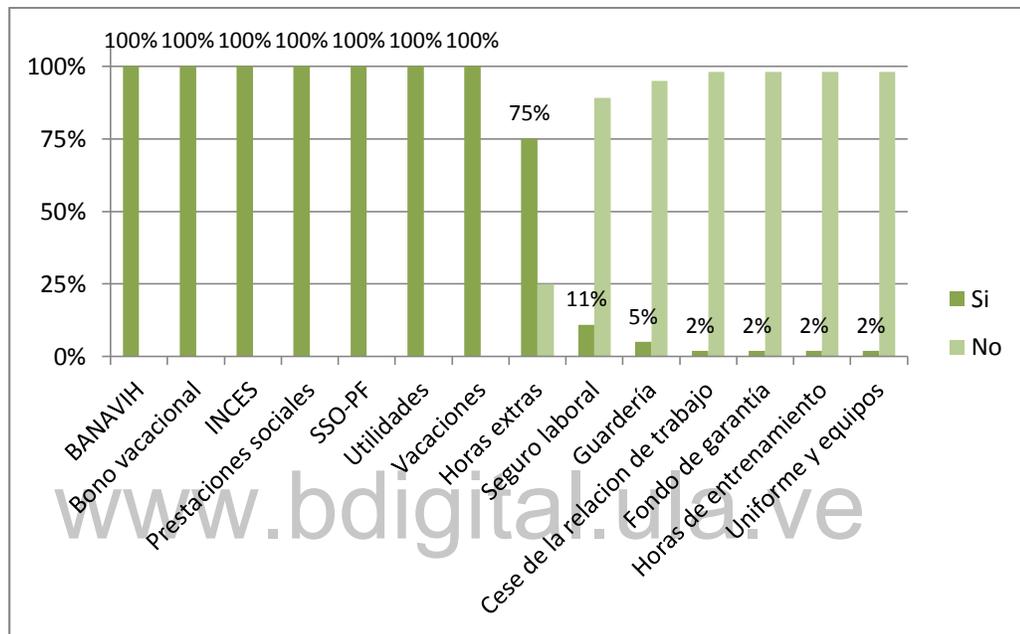


Gráfico 3. Distribución porcentual en la muestra de las pequeñas empresas del Municipio Libertador del Estado Mérida, Septiembre 2017.
Elaboración propia

En lo que respecta a las horas extras 75% de las empresas pagan horas extra, 11% cotiza el seguro laboral, 5% paga guardería y solo el 2% paga cese de la relación de trabajo, fondo de garantía, horas de entrenamiento y uniforme y equipos. Lo que indica que en la muestra muy pocas empresas ofrecen un seguro laboral, protección por cese de la relación de trabajo, fondo de garantía, guardería, uniforme y equipos.

Estructura de costos de una pequeña empresa

Los costos de producción incluye salarios, otros pagos en efectivo a los trabajadores como horas extra, utilidades, bonificaciones; otros gastos como los aportes que los empresarios realizan al INCES, al S.S.O., y pagos por concepto de pensiones, jubilaciones, vacaciones, uniformes y equipos, entre otros. El comportamiento de los costos de producción de las pequeñas empresas del municipio libertador del Estado Mérida no puede ser analizado aisladamente pues se encuentra asociado a otros factores como las políticas salariales implementadas por el ejecutivo nacional, la situación económica del país, el suministro de materia prima y por supuesto productividad del trabajador. También hay que acotar que en nuestro país los costos laborales han pasado a ser para muchas empresas, según el comportamiento de la mano de obra y el proceso de producción, por la dificultad para reducir personal dadas las disposiciones legales de la Ley

Para determinar la estructura de costos se solicitó la colaboración de una de las empresas productoras de alimentos “Panadería”, cual solicito mantener la identificación en el anonimato. Pues la mayoría de las seleccionadas para participar en el estudio se negaron a suministrar detalles de sus costos de producción.

Cuadro 2

Receta usada para la elaboración del cachito de jamón

Sujeto aplicación							
RIF. J-XXXXXX-Z							
Producto: Cachito de							

jamón								
Código: 0001								
Presentación: Una unidad								
Estructura de costos - art. 32 decreto con rango, valor y fuerza de ley orgánica de precios justos								
		Materia prima	Unidades	Cantidad 1 kilogramo	Cantidad 1 Taco	Costo Unitario	Costo Total 1 Taco	
Producto	REF							
Cachito de jamón	1	Agua	Litro	0,2875	0,0224	3,50	0,08	
		Harina de trigo	Kilogramo	0,5625	0,0438	77,77	3,40	
		Azúcar	Kilogramo	0,0719	0,0056	39,00	0,22	
		Sal	Kilogramo	0,0144	0,0011	12,32	0,01	
		Margarina	Kilogramo	0,0125	0,0010	281,00	0,27	
		Manteca	Kilogramo	0,0063	0,0005	280,00	0,14	
		Huevos	Unidad	0,3750	0,0292	23,88	0,70	
		Esencia Mantequilla	Litros	0,0006	0,0000	326,20	0,02	
		Esencia manteca	Litros	0,0006	0,0000	326,20	0,02	
		Esencia vainilla	Litros	0,0006	0,0000	326,20	0,02	
		Colorante amarillo	Kilogramo	0,0001	0,0000	450,00	0,00	
		Jamón	Kilogramo		0,0900	850,00	76,50	
		Total costo de materia prima						81,37
		DESPACHO	UNIDADES				COSTO UNITARIO	COSTO TOTAL
SERVILLETAS	3				1,50	4,50		
BOLSA DE PAPEL 1 KG	1				0,00	0,00		
BOBINA ANTIGRASA	0,01				191,04	1,91		
BOLSA PLASTICA 3	1				3,00	3,00		

KG			
TOTAL COSTO DE DESPACHO			9,41
MANO DE OBRA			
Total mano de obra	Minutos por cada 20 unidades	Costo por minuto	Costo total unitario
Panadero	35,00	2,09	3,66
Ayudante 1(2)	35,00	2,01	3,51
Ayudante 2	35,00	1,00	1,76
Hornero(2)	20,00	2,01	2,01
TOTAL COSTO DE MANO DE OBRA DIRECTA			10,94
COSTO INDIRECTO DE FABRICACIÓN			
Total costo indirecto de fabricación	Minutos por cada 20 unidades	Costo por minuto	Costo total
COSTOS INDIRECTOS	20,00	1,56	1,56
TOTAL COSTO INDIRECTO DE FABRICACIÓN			1,56
GASTOS AJENOS DE PRODUCCIÓN			
TOTAL GASTOS AJENOS DE PRODUCCIÓN			Costo total
TOTAL GASTOS AJENOS A LA PRODUCCIÓN (12,50%)			12,91
TOTAL GASTOS AJENOS A LA PRODUCCIÓN			12,91
COSTO UNITARIO DE PRODUCCIÓN SEGÚN ESTRUCTURA DE COSTOS			116,19
MARGEN DE UTILIDAD 30% (ART. 32 LEY ORGÁNICA DE PRECIOS JUSTOS)			34,86
PRECIO DE VENTA INICIAL			151,05
		IVA	18,13
TOTAL PRECIO DE VENTA CON IVA			169,17

Fuente: Sua 2017

Los valores que aparecen en el cuadro son las cantidades necesarias para la elaboración del Cachito de Jamón y lo que se gasta para su producción.

Costos aumento de salario 2017

Durante el mes de septiembre del año 2017, se efectuó el incremento del 40% Salario Mínimo Básico Mensual Bs. 136.544,18 (Gaceta Oficial Nro. 41231, Decreto Nro. 3068) y el bono de alimentación en Bs. 189.000.

Posteriormente durante el mes de noviembre del mismo año se recibe otro 40% de aumento del salario básico quedando en 177.507,00, con un aumento de bono de alimentación de 456.507,00, ver Cuadro 3

Cuadro 3

Aumento del salario mínimo 2017

SALARIO BÁSICO	BONO DE ALIMENTACIÓN	%	SALARIO INTEGRAL
136.544	189.000	40%	325.544
177.507	279.000	40%	456.507

Fuente: Gaceta Oficial N° 41231 (2017).

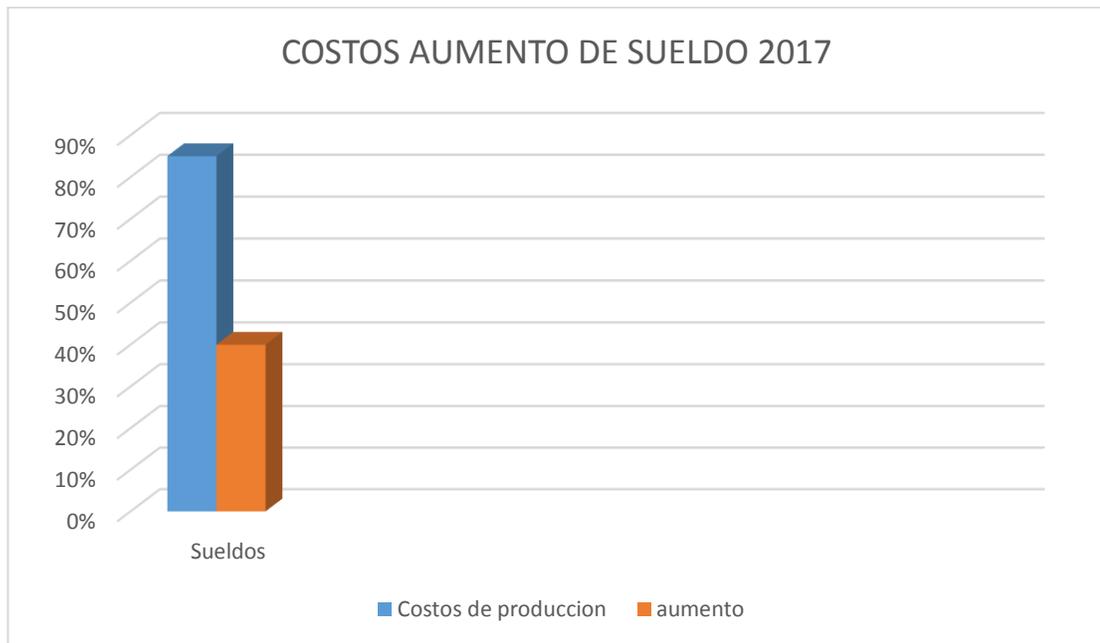


Gráfico 4. Distribución porcentual del costo, aumento 2017 en costos de producción. Fuente: Sua (2018)

www.bdigital.ula.ve

En el gráfico 4, se puede determinar que el costo de producción aumenta a raíz del aporte nuevo del salario, es decir, los panaderos se basan por su estructura de costos y el consumo de materia prima se hace notorio, aumentando de inmediato el producto, tomando en cuenta que existen otros insumos, que se dividen a nivel del criterio durante el costo del producto.

Costos aumento de salario enero 2018

Durante el mes de abril del año 2018 El salario mínimo aumentó de 1.000.000 bolívares a Bs 3.000.000 mientras que el bono de alimentación, situado en Bs 1.555.500, quedó en Bs. 2.196.0000 dando un total de salario integral 5.196.000 bolívares.

Cuadro 4

Aumento de salario durante el mes de abril del año 2018

Salario básico	Bono de alimentación	%	Salario integral
3.000.000,00	2.196.000	100	5.196.000,00

Fuente: Gaceta Oficial 41232 (2018)

Por medio de este aumento salarial siendo el tercero aprobado por ejecutivo nacional a promovido la incrementación del costo de producción en los productos de elaboración del pan y otros derivado de harina. Véase el gráfico5

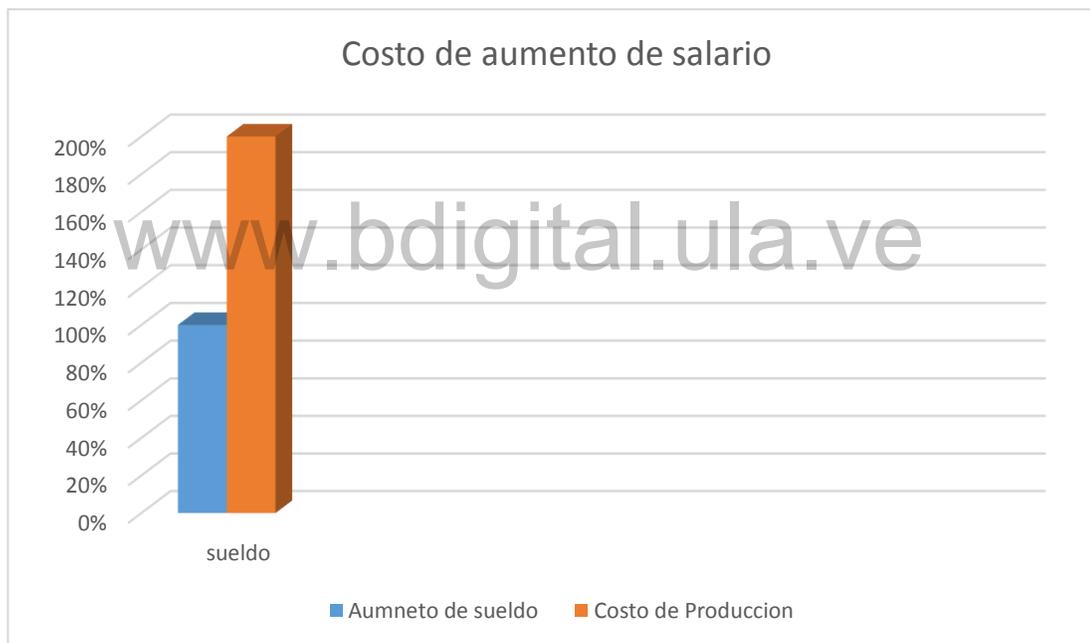


Gráfico 5. Distribución porcentual, costo del aumento de salario 2018.

Fuente: Sua (2018)

Por medio del grafico número 5 se puede señalar, que en las pequeñas empresas de producción de alimentos entre ellas las panadería, cada vez que el ejecutivo del gobierno nacional decida incrementar el salario minino,

aportara una incidencia del 100% en los costos de producción, esto debido a la Hiperinflación existente en el país, por tal sentido los productos más consumidos como es el pan Francés y el Pan sobado sufrirán un aumento de un 200% para poder cancelar el salario mínimo a sus empleados.

Análisis de la Incidencia del aumento del salario mínimo en la estructura de costos

El gobierno trata de enfrentar la crisis económica del país con un programa para la defensa de la producción y el empleo. Pero el incremento de la materia prima para la producción de alimentos en especial el pan, a través de la inversión pública y con el plan de empleo solidario, y lo más importante contemplar la implementación de un plan de capacitación, haciendo hincapié en capacidades demandadas por zonas francas y otros sectores productivos priorizados.

En Venezuela, hay descontento respecto a las zonas francas debido a las malas condiciones laborales que afectan la salud física y psicológica de los empleados sin embargo éstas, representan casi 37% de las exportaciones totales y en materia de generación de empleo, 30% de la población ocupada en el sector manufacturero. Promoviendo el aumento de costo de producción a casi 100% en los productos de primera necesidad. En 2018 Venezuela sufrió una pérdida de más de 20.000 puestos de trabajo, tanto de asalariados como de quienes están en la ocupación informal, sin embargo, esto ocurre por inestabilidad y la pérdida del poder adquisitivo del venezolano.

CAPITULO V

CONCLUSIONES

Se concluye que las pequeñas empresas están sufriendo los embates de las políticas salariales y límite en el margen de ganancias que ha caracterizado a la economía venezolana desde hace aproximadamente diez años y se ha agudizado con los aumentos de salario recurrentes en los últimos dos años.

Las difíciles condiciones político-económicas se han agudizado en los últimos años, lo que dificulta el crecimiento sostenido en algún indicador, siendo un desempeño muy errático con tendencia al estancamiento, su comportamiento indica cierta capacidad de adaptación para mantenerse en los mínimos operativos que amenazan incluso con llevarlos a la quiebra por descapitalización.

En cualquiera de los escenarios la capacidad competitiva de las pequeñas empresas es precaria a juzgar avizora un panorama nada alentador.

Durante el análisis causa y efecto a la producción en las panaderías se encontraron las causas más probables de las pérdidas y mermas en la producción, siendo las más destacadas la calidad de los materiales y el factor mano de obra.

Por medio de la información recolectada se pudo comprobar que el aumento de salario influye en su totalidad a los costos de producción, viéndose obligados las pequeñas empresas, entre ellas las panaderías a modificar su estructura de costo cada semana.

Para reflejar el comportamiento operacional es necesario elaborar hojas de cálculo que permita registrar los cambios en la producción de costos, así lograr un mejor comportamiento y evaluación continua a la elaboración del pan.

www.bdigital.ula.ve

RECOMENDACIONES

Se recomienda implementar el estudio a las pequeñas empresas en la elaboración de las estructuras de costos en especial a la elaboración del pan, y determinar el porcentaje real de ganancia por semana esto por la causa de aumento de los costos de producción.

Observar los problemas operacionales de las empresas y buscar las soluciones requeridas para mejorar las ganancias ante las incidencias de los aumentos de sueldo.

Desarrollar estrategias educativas, cursos de adiestramiento al personal que labora en las panaderías, en cuanto al uso y manipulación de alimentos.

Aplicar la comunicación asertiva con el personal de las pequeñas empresas para realizar consultas necesarias, para conocer la información que posee el personal con mayor experiencia.

Evitar que la incidencia del sueldo logre desmejorar la prestación del servicio, que las pequeñas empresas cumplan con las obligaciones laborales.

Referencias

- Abreu, Z. y Espinoza, A. (2012). *Estudio de factibilidad para la creación de una empresa de producción de alimentos sin gluten en la industria de elaboración de pan del Municipio Baruta*. Caracas: Episteme.
- Adam y Bastidas (2014), investigación en la empresa Coloroficio Pordecar C.A.
- Arias, F. (2011). *El proyecto de investigación. Introducción a la Metodología Científica*.(6ta. ed.)Caracas: Episteme.
- Balestrini, M. (1997). *Cómo se elabora el proyecto de investigación*. Caracas: BL Consultores asociados.
- Bermúdez y Mendoza (2015) presentación de estudio en la Universidad de Carabobo,
- Botero, M. (2011) Clasificación De Los Costos. Gerencie.com Recuperado digitalmente en <https://www.gerencie.com/clasificacion-de-los-costos.html>
- Bustos, C. (2006). *Las diferencias salariales de los puestos de trabajo de la empresa PROULA Medicamentos*. Trabajo doctoral en Formación, Empleo y Desarrollo Regional. Mérida: Universidad de La Laguna.
- Cabrera F. (2014) *Manual práctico sobre Obligaciones Legales del Empleador en Venezuela*,Ajustado al nuevo Reglamento y la LOTTT. 3ra. Edición. Caracas, Venezuela:Episteme.
- Comisión Europea (2005). *Definición de pequeñas y medianas empresas (96/280/CE)* [Diario Oficial L 107 de 30.4.1996].
- Chacón, G. (2002). *Análisis de las alternativas de administración de la prestación de antigüedad propuestas en la LOT. Caso Corporación Droguería Los Andes, C.A. (Drolanca). Sede El Vigía*. Trabajo para optar al Título de Magister en Ciencias Contables. Mérida: Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Universidad de Los Andes.
- García A. (2015).*Influencia del salario en el rendimiento del personal que labora en la Universidad Experimental Libertador*. Trabajo de grado para optar al título de magister en gerencia Magister Scintiarum en Ciencias Contables. Universidad Central de Venezuela.
- García J. (2009). *El salario de los trabajadores*. Revista Gaceta Laboral Vol. 15,
- Guzmán A. (2004).*La libre estipulación del salario entre los contratantes y su doble limitación legal*. Basado en la Ley Orgánica del Trabajo de 1990. Caracas:

Episteme.

- Hargadón P. (2010). *Impacto de la contabilidad de costos como rama especializada de la contabilidad*. Revista arbitrada. Universidad de Cataluña. España. Volumen II 1995. Recuperado digitalmente en <http://admonyeconomia.blogspot.com/2014/10/objetivos-de-la-contabilidad-de-costos.html>
- Hernández, R., Fernández, C. Y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (1a.ed.). México: Mc. Graw Hill.
- Hernández, R. (2005). *El Diseño de la Investigación (Guía para los alumnos de metodología II)*. Mérida: Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. ULA.
- Hornngren P. (1996). *Importancia de la contabilidad de costos para las empresas de hoy*. Consultores asociados. México: Aguilar.
- Hurtado, M y Toro, B. (2001). *Paradigmas y Métodos de Investigación*. Valencia. Venezuela: Episteme consultores asociados, CA. Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador.
- Méndez, C. (1995). *Metodología*. Bogotá: Mc Graw Hill Interamericana
- Méndez (2014). *La Incidencia del salario mínimo en la satisfacción de los empleados en la Empresa Agrofresa del Municipio Rivas Dávila del estado Mérida*. Trabajo de grado para optar al título de magister en gerencia, Universidad José María Baralt.
- Mellado H., y Silva J., (2006). *Estudio del comportamiento salarial en las pequeñas y medianas empresas del sector manufacturero del Municipio Guaicaipuro del Estado Miranda*. (Trabajo de Grado) para T.S.U. En Administración mención Recursos Humanos. Los Teques: Universidad Experimental Cecilio Acosta.
- Morales, J. y Velandia, N. (1999), *Salarios: Estrategia y Sistema Salarial o de compensaciones*. McGraw-Hill Interamericana.
- Neuner T. (1994). *La contabilidad de costos definiciones concepciones*. Guía para estudiantes. México: Trillas.
- OIT (s.f.). *Convenios ratificados por Venezuela*. Consultado el 13 de abril de 2015 Disponible digitalmente en la web: www.oit.org.
- Ossorio, M. (2010). *Diccionario de Ciencias Jurídicas y Políticas*. (1era Edición Electrónica). Formato Digital. Guatemala: Datascan, S.A.
- Palella, S Y Martins F (2012). *Metodología de la Investigación cuantitativa*. (4ta ed.) Caracas. Venezuela: UCV.
- López E. (2011). *Metodología de la investigación*. Universidad Nacional Abierta UNA. Caracas. Disponible digitalmente en:

[http://www.unazulia.com.ve/MIA/\(118\)%20Metodologia%20de%20la%20Investigacion.pdf](http://www.unazulia.com.ve/MIA/(118)%20Metodologia%20de%20la%20Investigacion.pdf)

Noticias24.com (24 de abril de 2013). *161 pequeñas empresas se registraron en la fiscalización de centros comerciales y registro de pequeños y medianos comerciantes para el mes de noviembre de 2013, en el Municipio Libertador del Estado Mérida.* (Artículo en línea). Consultado el 25 de abril de 2015 en la web: www.Noticias24.com

República Bolivariana de Venezuela (1999). *Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.* Gaceta Oficial No. 5.908 (Extraordinaria).

República Bolivariana de Venezuela (2002). *Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social.* Asamblea Nacional. Decreto 6.266.

República Bolivariana de Venezuela (2012). *Ley Orgánica del Trabajo de las Trabajadoras y los Trabajadores.* (Decreto No. 39.908 del 24 de abril de 2012). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 6.076 (Extraordinaria, 07-05-2012).

República Bolivariana de Venezuela (2015). *Ley de Cesta Ticket Socialista* Asamblea Nacional.

Rodríguez C., J. (2004). *Teorías del Salario de Subsistencia.* (Tesis doctoral). (Texto en línea). Consultado el 20 de abril de 2014 en la web: <http://www.eumed.net/tesis/jcrc/>

Polimeni, R., Fabozzi, F. y Adelberg, A. (1994). *Contabilidad de costos: Conceptos y aplicaciones para la toma de decisiones gerenciales.* Santafé de Bogotá: Mc Graw- Hill interamericana, S.A.

Thomsen Business Information (2011). *Estructura legal de la empresa.* [Documento en Línea] Disponible en: http://www.dynamicbusinessplan.com/estructura_legal_de_la_empresa/ [Consultado Febrero 2012]

Universidad Central de Venezuela (1985). *Seminario La Crisis. Responsables y Solidarios.* Cátedra Pío Tamallo. Caracas: Facultad de Ciencias Económicas y Sociales.

Valecillos, H. (1990). *Economía política del Trabajo en Venezuela.* Caracas: Academia Nacional de Ciencias Económicas.

Viloria N. (2001). Epistemología de las Ciencias Contables. Actualidad Contable FACES. Año 4 No. 4, Enero-Junio. Mérida. Venezuela.