



Enero-Junio 2025

Recibido: 28-08-2024

Aceptado: 22-11-2024

# **Tendencia y desafíos en los ingresos de los trabajadores y las contribuciones parafiscales en el contexto económico de Venezuela: un análisis desde las perspectivas de recursos humanos**

Autores: Yenni Y. Palacios de Pérez <sup>8</sup>

José Gregorio Pérez Rodríguez <sup>9</sup>

Efraín D Peraza Tortolero <sup>10</sup>

Correo electrónico: [yennipalaciosr@gmail.com](mailto:yennipalaciosr@gmail.com),

Adscripción: FACES, Universidad de Carabobo, Bárbula, Valencia, Venezuela

[joseyperez011@gmail.com](mailto:joseyperez011@gmail.com),

FACES, Universidad de Carabobo, Bárbula, Valencia, Venezuela

[efrainperaza04@gmail.com](mailto:efrainperaza04@gmail.com),

FACES, Universidad de Carabobo, Bárbula, Valencia, Venezuela

**Resumen:** Este artículo analiza la evolución de los ingresos laborales mediante una visión detallada de las dinámicas salariales desde el 2014 hasta el 2023 y las contribuciones parafiscales en Venezuela, en el contexto de la crisis económica marcada por hiperinflación y depreciación salarial. Así mismo, subraya la

---

<sup>8</sup> Especialista en RRHH (Universidad de Carabobo), Docente. ID ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-9382-6359>

<sup>9</sup> Especialista en Gerencia Tributaria (Universidad de Carabobo), Docente. ID ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-0922-7226>

<sup>10</sup> Magister en Investigación Educativa (Universidad de Carabobo), Docente. ID ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-9296-1126>

disminución del poder adquisitivo, la precarización del empleo y la insuficiencia de las contribuciones parafiscales para mantener un sistema de seguridad social sostenible. Finalmente, se reflexiona sobre la necesidad de adaptar las políticas de recursos humanos para retener el talento en un entorno económico desafiante. El estudio emplea un enfoque descriptivo y analítico para evaluar las dinámicas salariales y su impacto en la calidad de vida de los trabajadores en Venezuela. Utiliza datos oficiales de organismos gubernamentales para examinar la evolución del salario mínimo. Además, realiza una revisión literaria para comprender el impacto de la hiperinflación en el deterioro salarial y la eficacia de las contribuciones parafiscales. Finalmente, contribuye a la literatura al proporcionar una evaluación crítica de las estrategias adoptadas por las empresas para mitigar los efectos adversos de la crisis, tales como ajustes salariales y beneficios no salariales.

**Palabras clave:** contribuciones parafiscales, población desalentada, salarios, vulnerabilidad.

### **Trends and challenges in workers' income and parafiscal contributions in the economic context of Venezuela: an analysis from human resources perspectives**

**Abstract:** This article analyses the evolution of labour income through a detailed look at wage dynamics from 2014 to 2023 and parafiscal contributions in Venezuela, in the context of the economic crisis marked by hyperinflation and wage depreciation. It also highlights the decrease in purchasing power, the precariousness of employment and the insufficiency of parafiscal contributions to maintain a sustainable social security system. Finally, it reflects on the need to adapt human resources policies to retain talent in a challenging economic environment. The study uses a descriptive and analytical approach to assess wage dynamics and their impact on the quality of life of workers in Venezuela. It uses official data from government agencies to examine the evolution of the minimum wage. In addition, it conducts a literature review to understand the impact of hyperinflation on wage deterioration and the effectiveness of parafiscal contributions. Finally, it contributes to the literature by providing a critical assessment of the strategies adopted by companies to mitigate the adverse effects of the crisis, such as wage adjustments and non-wage benefits

**Keywords:** parafiscal contributions, discouraged population, wages, vulnerability.

## ***Introducción***

En los últimos años la situación económica de Venezuela ha sido extremadamente inestable, caracterizada por una crisis financiera y un entorno de inflacionario que ha tenido un impacto directo y grave en los ingresos de los trabajadores y en el sistema de contribuciones parafiscales, Vera (2018). Estos factores no solo afectan el bienestar de los trabajadores, sino que también han generado desafíos significativos para las empresas y el sistema de seguridad social.

En este orden de ideas, el análisis desde la perspectiva de los recursos humanos se vuelve crucial para comprender cómo estas dinámicas económicas han afectado tanto a los trabajadores como a las organizaciones. Por consiguiente, se vislumbra las tendencias y desafíos actuales que enfrentan los ingresos laborales y las contribuciones parafiscales en Venezuela, con el fin de ofrecer un panorama integral que permita a los actores involucrados tomar decisiones informadas.

El objetivo principal de este artículo es analizar la evolución de los ingresos de los trabajadores en el contexto de la crisis económica, identificar los principales desafíos que enfrenta el sistema de contribuciones parafiscales, y proponer posibles estrategias para mitigar estos efectos adversos.

Para ello, es necesario abordar varios aspectos, que incluyen desde el marco legal vigente, las políticas gubernamentales de contribución y la realidad económica de las empresas y los trabajadores.

Finalmente, este documento se estructura en varias secciones. En primer lugar, se presenta como han sido las dinámicas salariales en Venezuela desde el 2014 hasta la actualidad, tomando como referencia datos oficiales de los entes gubernamentales, y como estas han afectado la calidad de vida de los trabajadores.

## ***Materiales y métodos***

En atención al tipo de artículo de revisión teórica, y las cualidades de la temática, se corresponde con las bondades de la corriente del pensamiento bajo el enfoque cualitativo, utilizando los métodos,

inductivo y análisis-síntesis, que se fundamentó en un diseño documental-bibliográfico por medio de una revisión de literatura de nivel descriptivo. Con lo cual, para Hadi et al., (2023), el enfoque cualitativo tiene interés en comprender las realidades de un determinado fenómeno a partir de las perspectivas y experiencias, describiendo e interpretando los hechos. Asimismo, el diseño documental-bibliográfico tiene el interés de “(...) ubicar, consultar y obtener la bibliografía útil para los propósitos del estudio. De esta revisión se extraerá la información necesaria para encuadrar el problema de investigación” (Arévalo et al., 2020, p. 88); lo que se respalda en las actividades del investigador al realizar una revisión exhaustiva de literatura que se deriva generalmente de artículos científicos sometidos a proceso de arbitraje, así como libros, reportes e informes de entidades acreditadas, que demuestren la actualización del estado del arte y conocimiento asociado con las dinámicas salariales y su impacto en la calidad de vida de los trabajadores en Venezuela. También esta revisión literaria se realizó a los fines de conocer la incidencia de la hiperinflación en el deterioro salarial, y mostrar las contribuciones parafiscales y su eficacia y los desafíos para los recursos humanos y las estrategias de mitigación. Por consiguiente, el estudio se entrelazó con un nivel descriptivo, al detallar los datos oficiales de organismos gubernamentales para examinar la evolución del salario mínimo y la inflación desde 2014 hasta 2023, es decir, como señala Romero et al., (2021), los estudios descriptivos son un escenario fotográfico de un determinado hecho, realidad o fenómeno que requiere ser documentado.

## **Resultados**

### Dinámicas salariales en Venezuela.

El contexto económico de Venezuela, en los últimos veinte años ha estado caracterizado por una profunda crisis económica. La hiperinflación ha desgastado significativamente el poder adquisitivo de los trabajadores. La suficiencia del trabajo, como es lógico, constituye un dato orientador en el establecimiento de los ingresos que pretende garantizar al trabajador y su núcleo familiar la satisfacción de las necesidades básicas. Referencial para la estimación del salario por parte de los sujetos de la relación de trabajo, en el entendido que este puede fijarse libremente por los actores de la relación de trabajo,

en ejercicio de la autonomía de su libertad, nunca podrá ser inferior al que se establezca como salario mínimo. Garay (LOTTT 2013), para lo cual deberá considerarse el principio de la justa distribución de las riquezas y el reconocimiento de mayor valor del trabajo frente al capital y la calidad del trabajo, todo esto enmarcado en el principio de igualdad salarial, y tomando como referencia el mercado laboral.

Para no hacer tan profundo el análisis de las dinámicas salariales en un contexto hiperinflacionario, describiremos una línea de tiempo de los salarios mínimos promulgados vía decretos presidenciales por el Ministerio del Poder Popular para el Proceso de Trabajo (2014). Tomaremos como referencia desde el 2014 hasta 2023, utilizaremos como fuentes datos de organismos oficiales.

Durante año 2014, en Venezuela se dieron tres aumentos del salario mínimo según los siguientes decretos: Ver Tabla 1 Variaciones de Salario Mínimo 2014.

Tabla 1. Variación de Salario Mínimo 2014

Años	Decretos	% De aumentos en Bs.	Salario mínimo en Bs.
2014	Decretos 725 de fecha 01 de enero 2014	10%	Bs.3.270,30
	Decreto 935 de fecha 29 de Abril 2014	30%	Bs. 4.251,40
	Decreto 1431 fecha 17 de noviembre de 2014	15%	Bs. 4.889,11
Total Anual		55%	

Fuente: Elaboración propia

El análisis de esta Tabla 1 Variación de Salario Mínimo 2014, resalta el inicio de una tendencia de ajustes salariales para mitigar los efectos de la inflación.

En 2014, se realizaron tres aumentos del salario mínimo, lo que refleja una respuesta temprana del gobierno ante la pérdida del poder adquisitivo de los trabajadores. Sin embargo, los incrementos, que sumaron un 55%, fueron insuficientes frente al aumento sostenido de los precios, lo que empezó a generar una presión inflacionaria que continuaría agravándose en los años siguientes.

Tabla 2. Variación de Salario Mínimo 2015

Años	Decretos	% De aumentos en Bs.	Salario mínimo en Bs.
2015	Decretos 1599 de fecha 01 de Febrero 2015	15%	Bs. 5.622,48
	Decreto 1737 de fecha 8 de Mayo 2015	20%	Bs. 6.746,98
	1 de Julio 2015	10%	Bs. 7.421,68
	Decreto 2.056 de fecha 19 de Octubre 2015	130%	Bs. 9.648,18
	Total Anual	175%	

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 2 Variación de Salario Mínimo 2015, los ajustes salariales fueron más agresivos, alcanzando un aumento total anual del 175%. La tabla evidencia que los ajustes salariales progresivos eran una respuesta al deterioro acelerado del salario, como estrategia para sostener el salario real de los trabajadores.

Tabla 3. Variación de Salario Mínimo 2016

Años	Decretos	% De aumentos en Bs.	Salario mínimo en Bs.
2016	Decretos 2307 de fecha 1 de Marzo de 2016	20%	Bs. 11.577,81
	Decreto 2243 de fecha 1 de Mayo 2016	30%	Bs. 15.051,15
	Decreto 2429 de fecha 1 de Septiembre de 2016	50%	Bs. 22.576,73
	Decreto 2504 de fecha 1 de Noviembre de 2016	20%	Bs. 27.092,10
	Total Anual	120%	

Fuente: Elaboración propia

En 2016, los incrementos salariales fueron realizados con mayor frecuencia, reflejando un aumento total del 120% a lo largo del año. La tabla ilustra cómo el impacto de la hiperinflación, que para este año superó el 700% según datos del Fondo Monetario Internacional (2016), empezó a tomar fuerza y a erosionar rápidamente cualquier aumento salarial. Esta situación agravó el deterioro de la calidad de vida de los trabajadores, quienes, a pesar de los ajustes, veían cómo el poder adquisitivo de sus salarios seguía disminuyendo.

Tabla 4. Variación de Salario Mínimo 2017

Años	Decretos	% De aumentos en Bs.	Salario mínimo en Bs.
2017	Decretos 2660 de fecha 1de enero de 2017	50%	Bs. 40.638,15
	Decreto 2.832 de fecha 1 de mayo 2017	60%	Bs. 65.021,04
	Decreto 2.966 de fecha 1 de julio de 2017	50%	Bs. 97.531,56
	Decreto 3.068 de fecha 1 septiembre 2017	40%	Bs. 136.544,18
	Decreto 3.138 de fecha 1 de noviembre 2107	30%	Bs. 177.507,44
Total Anual		230%	

Fuente: Elaboración propia

Para 2017 Tabla 4, los ajustes salariales llegaron a un 230% anual. El poder adquisitivo seguía cayendo, y el aumento de salarios no era suficiente para mantener el nivel de vida de los trabajadores.

Tabla 5. Variación de Salario Mínimo 2018

Años	Decretos	% De aumentos en Bs.	Salario mínimo en Bs.
2018	Decretos 3232de fecha 31 de diciembre de 2017	40%	Bs. 248.510,48
	Decreto 3031 de fecha 15 de febrero 2018	58%	Bs. 392.646,46
	Decreto 3392 de fecha 30 de abril de 2018	254,68%	Bs. 1.000.000
	Decreto 3478 de fecha 16 de junio de 2018	300 %	Bs. 3.000.000
Total Anual		652,68%	

Fuente: Elaboración propia

En la Tabla 5 Variación de Salarios Mínimos 2018, Venezuela entró oficialmente en una hiperinflación. El gobierno dio continuidad a los aumentos salariales más frecuentes y significativos pasamos de aumentos de salarios mínimo vía decreto anuales a incrementos trimestrales con porcentaje cada vez más alto uno del otro, unido a esto se da el cambio de moneda en 2018 con la introducción del Bolívar Soberano (Bs.S.). A pesar de un aumento de 3.000% en el salario mínimo en agosto de 2018, la hiperinflación seguía erosionando estos incrementos.

En este orden de ideas, y en continuidad con la línea de tiempo estudiada, desde el año 2019 hasta el año 2021, la dinámica de aumentos de salario mínimo continuó, pero con incrementos en cifras que se volvían rápidamente obsoletas, debido a la hiperinflación y la continua devaluación del bolívar. En este orden de ideas, en el año 2019 muchas empresas privadas iniciaron la dolarización de los salarios de manera informal, debido a la inestabilidad del bolívar.

Ya para los años 2022 y 2023, los aumentos continuaron en bolívares, pero muchas empresas de distintos sectores laborales ya pagan a sus trabajadores salarios en dólares o con bonificaciones dolarizadas. Esto se debe a que el salario mínimo oficial en bolívares representaba solo una pequeña fracción del costo de vida. A pesar de algunos incrementos de años anteriores, el salario mínimo se ha mantenido extremadamente bajo en términos de \$ 3,95 dólares estadounidenses.

A pesar de los ajustes salariales periódicos implementados, estos incrementos son insuficientes para contrarrestar los efectos de la inflación. Han llevado a la precarización del empleo y a una búsqueda constante de ingresos adicionales por parte de los trabajadores, ya sea a través de empleos informales o actividades secundarias. Lo curioso sería preguntarse ¿Porque los venezolanos persisten en trabajar dado a que los salarios son prácticamente simbólicos?, según Zambrano (2022):

Radica en primer lugar a un enorme sentido de responsabilidad; en segundo lugar, al enorme sentido de pertenencia e identidad con la institución empleadora; y en tercer lugar, a que muchos de estos trabajadores, reciben por otros medios, ingresos adicionales que ayudan a sobrellevar la profunda crisis, bien, por remesas familiares, como también por medio de una complementaria política de bonos gubernamentales. (p.125)

Las empresas venezolanas han enfrentado grandes desafíos para mantener estructuras salariales competitivas. La constante devaluación de la moneda y las restricciones en el acceso a divisas extranjeras complican aún más la situación.

Unido a esto, han tenido que implementar creativas estrategias,

para enfrentar este fenómeno y mantener el talento humano, se tienen establecido pago de beneficios de carácter no salariales (Seguros de Hospitalización, Cirugía y Maternidad, Bonificación por Desempeños, Beneficios Complementarios de Alimentación, Útiles Escolares, Becas de Estudios, entre otros), en moneda extranjera, los ajustes de estos beneficios se dan en la práctica de manera trimestral dentro de las empresas venezolanas, con el objetivo de adaptarlos al galopante entorno inflacionario, con la intención de mitigar el efecto en la dificultad de los incrementos del salario, con la visión siempre de garantizar a los trabajadores una mejor calidad de vida, y por ende una mayor productividad.

## ***Discusión***

### **Hiperinflación y Deterioro Salarial**

La hiperinflación en Venezuela ha sido un factor crítico en la devaluación de los ingresos reales de los trabajadores. Ha llevado a la pérdida significativa del poder adquisitivo y ha complicado la planificación financiera tanto para los trabajadores como para las empresas.

Existen algunos datos estadísticos de la Encuesta de Condiciones de Vida (ENCOVI) de 2019-2020, que demuestran la abrupta disminución del 29,3% de la población económicamente activa y el salario promedio de la economía en US\$ 26,4/mes. En el año 2023 se agrava el panorama laboral en Venezuela, según el índice de vulnerabilidad 2023 publicado por (ENCOVI), cuyos ingresos en los hogares venezolanos solo porcentual en 13%, es decir hogares en pobreza extrema en los que el 100% de los ingresos provienen de fuentes no laborales. Unido a esto el nivel de empleo es del 3%, lo que trae como consecuencia, personas desempleadas, personas que trabajan menos de 35 horas involuntariamente, y otros ocupados que no cotizan a la seguridad social.

Lo descrito, destaca profundamente una crisis de subsistencia, estos datos muestran que la mayoría de los venezolanos se encuentran en una situación de extrema precariedad laboral, en donde el salario mínimo que no cubre la totalidad del ingreso, y se convierte en un indicador de la vulnerabilidad económica generalizada. Ante esta situación laboral cada vez más complicada, “La pérdida de la capacidad

adquisitiva del salario, así como el deterioro de la calidad de vida de los trabajadores, son causantes de las desigualdades entre quienes accedieron a las divisas y quienes perciben sus ingresos en bolívares devaluados". Provea (2022)

Esta situación ha generado que muchos trabajadores opten por ocuparse a cuenta propia (economía informal), lo que permite acceder de forma más rápida a las divisas mejorando su capacidad adquisitiva. Traducido en una reducción del número de trabajadores adscrito a la economía formal que contribuye a la seguridad social en el país y por ende personas en edad legal de jubilación sin acceso a pensiones.

Sin embargo, existe la intención de un 21,3% de la población mayor de 15 años que quieren unirse al mercado de trabajo, mediante el Programa de Aprendizaje del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES), incorporándolos al mercado laboral y por ende al desarrollo de la nación, con la finalidad de ayudar en los ingresos del grupo familiar.

Unido a esto, existe una muestra de un 8,7% de la población en desempleo desalentado, al respecto señalan Escoto, Pérez, Márquez, & Prieto (2016).

La población desalentada está representada por quienes no están ocupados y tienen disponibilidad para trabajar pero que no han realizado ninguna acción de búsqueda de empleo, ya sea porque en el pasado las mismas resultaron infructuosas o porque valoran que sus posibilidades de encontrar un empleo son limitadas. (p. 85)

Es decir, este grupo ha buscado empleo activamente, lo que lo distingue de aquellos en desempleo abierto, las personas en esta situación se catalogan como inactivas, según los procedimientos de medición convencionales.

### Contribuciones parafiscales y su eficacia

Las contribuciones parafiscales están fundamentadas en la Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela CNRBV (2000), específicamente en el artículo 133, que establece la obligación de todos los ciudadanos de contribuir al gasto público a través de impuestos, tasas y contribuciones, este marco legal asegura la obligatoriedad de las contribuciones parafiscales, consolidando su

rol en el sistema de seguridad social y en la mejora del bienestar de los trabajadores.

En Venezuela, el salario de referencia para el cálculo de las contribuciones parafiscales, son muy bajos lo que ha repercutido directamente en los niveles de recaudación, unido a la disminución de la población económicamente activa ha afectado directamente el aporte de trabajadores y patronos a la seguridad social, para tener una idea de cuáles son las contribuciones vigentes describiremos entre ellas las que tienen carácter de obligatoriedad.

El Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS): se encarga de administrar el sistema de seguridad social integral, que incluye la protección por enfermedad, maternidad, invalidez, vejez, sobrevivencia, muerte y riesgos profesionales.

El Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES), que se encarga de promover la formación profesional y técnica de los trabajadores, así como de fomentar la educación popular y la participación social.

El Fondo de Ahorro Obligatorio para la Vivienda (FAOV) o el Fondo de Ahorro Voluntario para la Vivienda (FAOV), que se encargan de facilitar el acceso a la vivienda de los trabajadores, mediante el otorgamiento de créditos hipotecarios y subsidios habitacionales.

El Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social (MINTRA), que se encarga de regular las relaciones laborales, garantizar los derechos de los trabajadores y promover el empleo y la productividad. Estas contribuciones parafiscales se calculan sobre la base del salario normal de los trabajadores al respecto Garay (LOTTT 2013) Art 104:

“Es la remuneración devengada por el trabajador o trabajadora en forma regular y permanente por la prestación de su servicio, y están obligados a pagarse mensualmente por parte de los empleadores”.

Los porcentajes de las contribuciones parafiscales varían según, las disposiciones legales vigentes, el organismo y el tipo de trabajador, pero en general se pueden resumir de la siguiente manera:

Tabla 6. Porcentajes de las contribuciones parafiscales, empleador y trabajador

Instituciones Venezolanas	Porcentaje (%) Empleador	Porcentaje (%) Trabajador
IVSS	9%	4%
INCES	2%	0,5%
FAOV (BANAVIH)	2%	1%
MINTRA	2%	0%

Fuente: Elaboración propia

A estas contribuciones se le adiciona la publicada en gaceta 6.806 Extraordinaria de fecha 08/05/2024 la Ley de Protección de las Pensiones de Seguridad Social frente al bloqueo imperialista, la cual tiene como objetivo establecer mecanismo transparentes y participativos, orientados a la protección de las pensiones de seguridad social, entendiéndose estas últimas como las prestaciones dinerarias de vejez, incapacidad, invalidez y sobrevivencia previstas en la ley especial que regula la seguridad social. De igual forma existe un segundo decreto en el mismo año identificado con la Gaceta Oficial N° 42.880 de fecha 16 de mayo de 2024, en donde se establece el porcentaje de contribución patronal del 9% del total de la nómina de los ingresos mínimos integrales indexados de los trabajadores.

En este orden de ideas las contribuciones parafiscales no solo se limitan a ser un mecanismo de recaudación, sino que son fundamentales para el financiamiento del sistema de seguridad social en Venezuela.

Cada una de estas contribuciones tiene un impacto directo en los ingresos y el bienestar de los trabajadores, ya que están diseñadas para cubrir diferentes aspectos de la seguridad social y mejorar la calidad de vida. Así mismo estas contribuciones buscan garantizar el bienestar social de los trabajadores, proporcionando beneficios que van desde la atención médica hasta la capacitación profesional y el acceso a la vivienda.

En la actualidad estas contribuciones parafiscales han sido insuficientes para mantener los niveles de beneficios sociales adecuados. La disminución de los ingresos, han reducido la base contributiva, y los fondos destinados a seguridad social y otros

beneficios han mermado considerablemente y tiene sentido lógico en proporción al ingreso al trabajo formal de la población económicamente activa a los cual refiere Carreño y Mendoza (2020)

Luego de realizar la proyección del gasto en pensiones respecto al PIB, se obtuvo que el factor demográfico se expande lo que trae consigo que, a mayor cantidad de personas con la edad indicada para obtener el beneficio, mayor será el gasto público de pensiones. (p. 63)

Esto quiere decir que a medida que las generaciones menos numerosas se vayan incorporando al mercado de trabajo y en consecuencias las más numerosas, lo vayan abandonando, la oferta laboral tenderá a reducirse.

Ante esta situación el estado venezolano deberá tomar las provisiones, esto debido a que las cotizaciones tanto de los trabajadores activos del sector formal e informal que están inscritos en el sistema de seguridad social de forma voluntaria, no serán lo suficiente para mantener el sistema de pensiones en Venezuela.

Desafíos para los recursos humanos y estrategia de mitigación.

Los profesionales de recursos humanos en Venezuela, enfrentan el desafío de retener el talento humano en un entorno de alta inflación y salarios depreciados resulta un reto mantener la fuerza laboral, Esto se debe a la poca mano de obra especializada y a la dificultad de ubicar trabajadores con experiencia en el mercado laboral, como consecuencia de la fuga de capital intelectual hacia países con economías más estables.

Hay escasez de centros de formación para algunos saberes y oficios específicamente los ubicados en el sector retail (cajeros, carniceros, charcuteros, panaderos, reposteros, entre otros), cuyo desafío es retener el talento humano en un ambiente altamente competitivo, por las múltiples creaciones de empresas PYMES.

Es importante tener las destrezas para generar respuesta, a todas las expectativas de los trabajadores cuya tendencia es a manejar equipos de trabajo multigeneracional, con edades comprendidas en un rango desde 18 años hasta 72 años. Establecimiento de planes estratégicos que permitan impartir la filosofía organizacional y el modelo de negocio junto a estrategias de compensación, adaptadas a

esquemas remunerativos competitivos enlazados con los resultados del negocio, es decir conectar con los kpis del negocio y establecer esquemas remunerativos que sean flexibles y que puedan movilizarse según los resultados que se vayan obteniendo.

Unido a esto, existe un apremio decidido para buscar beneficios no salariales que puedan compensar la pérdida de poder adquisitivo, se han de crear programas de gestión de bienestar, dirigido a beneficiar al trabajador cuyas metas sean generar incentivos no salariales, tales como descuentos en compras de productos en tienda o el pago en cuotas por la compra de productos o simplemente por metas cumplidas; Así como programas de reconocimientos enmarcados en el cumplimiento de los valores de la organización, jornadas de promoción de salud integral campañas informativas de salud preventiva. Creación de espacios para el disfrute del tiempo libre que permitan promover el esparcimiento y la integración de todos, trabajadores y sus familias en la organización.

Así como el establecimiento de Programa Onboarding, en el cual los facilitadores internos sean multiplicadores del conocimiento sobre el negocio, programas de desarrollo de competencias de liderazgo, donde se potencien las competencias de los trabajadores enfocada específicamente a las necesidades de las empresas y la promoción del uso de nuevas tecnologías en información.

Todo lo expuesto constituye para los profesionales de recursos humanos, un reto en encontrar formas de retener a los trabajadores claves a pesar de las limitaciones salariales, es demandante diseñar y mantenerlo en las empresas motivadas y productivas en un contexto donde los salarios no reflejan el costo de vida real. Adicional a esto cumplir con las regulaciones laborales y parafiscales que a menudo cambian, añadiendo una capa adicional de complejidad a la gestión de compensaciones.

## ***Conclusiones***

El análisis realizado sobre las tendencias y desafíos en los ingresos de los trabajadores, y las contribuciones parafiscales en Venezuela, revelan un panorama complejo y desafiante para la gestión de recursos humanos en el contexto económico actual. La profunda crisis económica, caracterizada por la hiperinflación y la depreciación de los

salarios, ha erosionado significativamente el poder adquisitivo de los trabajadores, afectando directamente su calidad de vida y capacidad de contribuir a los sistemas de seguridad social.

Las contribuciones parafiscales, fundamentales para el financiamiento del sistema de seguridad social, han mostrado ser insuficientes para mantener niveles adecuados de beneficios sociales, especialmente en un entorno donde la base contributiva se ha visto reducida por la disminución de la población económicamente activa y el creciente empleo informal. Esta situación plantea un desafío crítico para el Estado Venezolano, que deberá considerar medidas para garantizar la sostenibilidad del sistema de pensiones y otros beneficios sociales en el futuro.

Para los profesionales de recursos humanos, el reto de retener y motivar al talento humano en este entorno es significativo. La necesidad de adaptar las estrategias de compensación y buscar beneficios no salariales que mitiguen la pérdida del poder adquisitivo es apremiante. Además, la fuga de talento hacia economías más estables añade una capa adicional de dificultad a la gestión de recursos humanos en Venezuela.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, aun cuando las empresas han implementado diversas estrategias para mitigar los efectos de la crisis, incluyendo bonos indexados a la inflación y ajustes salariales frecuentes, la situación sigue siendo precaria. La digitalización y la formación continua emergen como áreas clave para mejorar la resiliencia de la fuerza laboral en un entorno desafiante y en constante cambio.

## ***Referencias***

- Carreño G y Mendoza, C. (2020). El gasto en pensiones en Venezuela. Una Proyección al 2020. Revista Científica TEACS, año 12, número 26. Pp. 52-64.
- Escoto, A., Márquez C, y Prieto, V. (2016). Desempleo abierto y desalentado en tres mercados de trabajo latinoamericanos. Libro en línea. Recuperado: [https://www.researchgate.net/profile/Ana-Escoto/publication/317389203\\_Desempleo\\_abierto\\_y\\_desalentado\\_en\\_tres\\_mercados\\_de\\_trabajo\\_latinoamericanos/links/60b169efa6fdcc1c66ebcc94/Desempleo-abierto-y-desalentado-en-tres-](https://www.researchgate.net/profile/Ana-Escoto/publication/317389203_Desempleo_abierto_y_desalentado_en_tres_mercados_de_trabajo_latinoamericanos/links/60b169efa6fdcc1c66ebcc94/Desempleo-abierto-y-desalentado-en-tres-)

[mercados-de-trabajo-latinoamericanos.pdf](#).

Fondo Monetario Internacional (2016) Informe anual 2016 del FMI. Recuperado de [https://www.imf.org/external/spanish/pubs/ft/ar/2016/pdf/ar16\\_esl.pdf](https://www.imf.org/external/spanish/pubs/ft/ar/2016/pdf/ar16_esl.pdf)

Garay, J. y Garay, M. (2013) Ley del Trabajo (Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras). GO Ext 6.076 de 7 de May-2012. Editorial Corporación AGR, S.C. Reedición junio 2013

Ministerio del Poder Popular para el Proceso de Trabajo (2014). Decreto 725 [https://www.mpppst.gov.ve/mpppstweb/wp-content/uploads/2016/08/2014\\_1-Decreto\\_725.pdf](https://www.mpppst.gov.ve/mpppstweb/wp-content/uploads/2016/08/2014_1-Decreto_725.pdf)

Programa Venezolano de Educación Acción en Derechos Humanos. PROVEA (11 de Mayo 2022). Informe Anual. Situación de los Derechos Humanos en Venezuela. <https://provea.org/publicaciones/informes-anales/informe-anual-situacion-de-los-derechos-humanos-en-venezuela-enero-diciembre-2021>.

República Bolivariana de Venezuela. Presidencia de la República, RBV-PR. (24 de Marzo 2000). Constitución República Bolivariana de Venezuela. (Artículo 133. pp.135.) Gaceta Oficial N° 5453. Caracas. Venezuela

República Bolivariana de Venezuela. Presidencia de la República, RBV-PR. (2024). Ley de Protección de las Pensiones de Seguridad Social frente al Bloqueo Imperialista. Gaceta Oficial Extraordinaria N°. 6.806. Caracas.

Vera, L. (2018) ¿Cómo explicar la catástrofe económica venezolana? Nueva Sociedad 274. Marzo/Abril 2018. <https://nuso.org/articulo/como-explicar-la-catastrofe-economica-venezolana/>

Zambrano, G. (2022). El salario mínimo como derecho humano fundamental en Venezuela. <https://doi.org/10.53766/ESDER/2022.01.08.06>