



UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ

**IMPLICACIONES DE LAS REFORMAS
SALARIALES DEL 20-08-2018 EN LAS
EMPRESAS AFILIADAS EN LA CÁMARA
VENEZOLANA DE LA CONSTRUCCIÓN
DEL ESTADO CARABOBO**

Autores: Henry Alvarado
Carlos Rached

Tutor: Msc. Fernando A. León Poleo

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



UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ

**IMPLICACIONES DE LAS REFORMAS SALARIALES DEL 20-08-2018 EN
LAS EMPRESAS AFILIADAS EN LA CÁMARA VENEZOLANA DE LA
CONSTRUCCIÓN DEL ESTADO CARABOBO**

Trabajo de Grado para optar al Título de
Licenciado en Administración de Empresas

Autores: Henry Alvarado
Carlos Rached

Tutor: Msc. Fernando León Poleo

San Diego, Junio de 2019



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

ACTA DE ACEPTACIÓN DEL TUTOR

Quienes suscriben esta Acta **Prof. Fernando Andrés León Poleo** de Cedula de Identidad No. V-21.215.670, en mi carácter de tutor de trabajo de grado presentado por los ciudadanos Henry Alvarado, titular de la cedula de identidad N° V-25.754.806, y Carlos Rached, titular de la cedula de identidad N° V-24.327.071, dejan constancia que el Trabajo de Grado titulado “**IMPLICACIONES DE LAS REFORMAS SALARIALES DEL 20-08-2018 EN LAS EMPRESAS AFILIADAS EN LA CÁMARA VENEZOLANA DE LA CONSTRUCCIÓN DEL ESTADO CARABOBO**” presentado como requisito parcial para optar el título de Licenciados en Administración de empresas, ha sido revisado y, cumpliendo con los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

San Diego, Trece (03) de Junio del año dos mil diecinueve (2019).

Prof. Fernando Andrés León Poleo

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	vii
AGRADECIMIENTO	x
RESUMEN INFORMATIVO	xi
INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I	
EL PROBLEMA	
1.1 Planteamiento del Problema.....	3
1.2 Formulación del Problema	7
1.3 Objetivos de la Investigación	7
1.3.1 Objetivo General:	7
1.3.2. Objetivos Específicos	7
1.4 Justificación de la Investigación	7
CAPÍTULO II	
MARCO TEÓRICO	
2.1 Antecedentes de la Investigación:	9
2.2. Bases Teóricas	13
2.2.1 Talento Humano:	14
2.2.4 Salario.....	17
2.2.5 Incentivos no Salariales	18
2.2.6 Beneficios Salariales de la Cámara de Construcción	19
2.2.7 Bases legales.....	20
2.3. Definición de Términos Básicos	21
CAPITULO III	
MARCO METODOLÓGICO	
3.1. Tipo, diseño y nivel de la investigación	22
3.2. Población y muestra	24

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Presentación de los Resultados.....	26
4.2 Análisis de los resultados	35
CONCLUSIÓN.....	36
RECOMENDACIONES.....	39
REFERENCIAS	44
ANEXOS	46

ÍNDICE DE TABLAS

Impactos significativos en la empresa.....	27
Implicaciones de las medidas para su empresa.....	28
Liquidez para enfrentar la reforma salarial.....	29
Mejoras económicas a los empleados.....	30
Reducción del personal.....	31
Malestar en la administración de la empresa.....	32
Índice de la productividad del servicio.....	33

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Impactos significativos en la empresa.....	27
Implicaciones de las medidas para su empresa.....	28
Liquidez para enfrentar la reforma salarial.....	29
Mejoras económicas a los empleados.....	30
Reducción del personal.....	31
Malestar en la administración de la empresa.....	32
Índice de la productividad del servicio.....	33

DEDICATORIA

Dedico con afecto mi trabajo de grado, a todas aquellas personas maravillosas que llenan mi vida de amor, estímulo y alegría, a mi verdadero **Dios** que siempre me guía y protege.

A mis padres quienes me infundieron la ética y el rigor que me guían mi transitar por la vida, **a ti mamá** por darme fuerzas y enseñarme que el trabajo y la perseverancia conducen al éxito; **a ti papá** por apoyarme y ser mi modelo a seguir como persona y profesional. Los amo.

A mis hermanos **Henry Eliezer y Henry Andrés** por llenar mi vida de alegría, y compartir con ello todo lo bueno y malo.

A mis **tíos, cuñadas y sobrinos** que siempre me acompañan y apoyan brindándome su cariño y comprensión.

A mí querida, **abuela Evelia** por ser tan especial y única, apoyándome en todo momento. Gracias por todo el amor que me diste y que desde el cielo me sigues protegiendo.

A mi amigo y compañero de trabajo de grado, **Carlos Rached** quien ha sido de gran ayuda a lo largo de mi carrera. Gracias.

A mi casa de estudio **Universidad José Antonio Páez** por darme la oportunidad de formarme como profesional.

Henry Alvarado.

Mi agradecimiento se dirige a quien me ha guiado por el camino correcto de la vida, a **Dios**, que está conmigo en todo momento, me protege y me ha hecho una persona de bien.

A mis padres por llenarme de valores y virtudes, por enseñarme entre lo que está bien y lo que está mal, por ser mis principales guías de vida y por su amor incondicional; gracias **mamá** por enseñarme que el trabajo con amor trae buenos frutos; y a ti **papá** por enseñarme que el trabajo y la honestidad van atados de la mano. Todos mis logros se los debo a ustedes.

A mis hermanos **Juan Andrés, Sebastián Ernesto y Nicolás Eduardo**, por ser quienes encabezan los puestos más importantes en mi vida. Ustedes proporcionan los valores que resaltan en mi persona. Los amo.

A mis abuelas, **Elieth** que me ha enseñado que a pesar de que el camino sea difícil hay que mantenerse firme y seguir hacia delante; y a mi abuela **Beatriz** por inculcar en mi vida el valor de la familia, sé que desde el cielo me sigues y me proteges.

A mi familia, tanto tíos, primos, sobrinos, amigos y cuñadas quienes han sido claves en mi vida, pero sobre todo a mi **padrino Juan Humberto, a mi prima Natalia y a mi tía Ingrid** quienes me han acompañado a lo largo de mi vida y han sido parte de mi formación, aportando grandes valores en mi carrera como profesional.

A mi novia, quien está a mi lado en los momentos y situaciones más difíciles, me has enseñado y me sigues enseñando muchas cosas buenas de esta vida, gracias por todo tu cariño, alegría y comprensión; **A la familia de mi novia** que siempre me acompañan y apoyan brindándome su cariño.

A mi gran amigo **Jesús González** quien me ha ayudado a lo largo de mi carrera y vida, gracias por todo el apoyo, asesorías y horas de estudio.

A mi amigo y compañero de trabajo de grado, **Henry Alvarado** quien ha sido de gran ayuda a lo largo de mi carrera. Gracias.

A mi casa de estudio **Universidad José Antonio Páez** por darme la oportunidad de formarme como profesional.

Carlos Rached

AGRADECIMIENTO

Son pocas pero significativas las personas especiales que nos gustaría agradecer su amor, apoyo, motivación y comprensión, que nos han acompañado en el transcurso de esta etapa universitaria, la cual culmina con la presentación de este trabajo de grado. Gracias a Dios, nuestras familias, amigos, nuestro tutor **Fernando León** y a nosotros mismos por lograr con mucho éxito, debido al empeño y sacrificio que siempre colocamos en nuestros estudios, culminar nuestro ciclo universitario para emprender ahora un futuro exitoso como profesionales.

Gracias...

Henry Alvarado y Carlos Rached



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN
CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**IMPLICACIONES DE LAS REFORMAS SALARIALES DEL 20-08-2018 EN
LAS EMPRESAS AFILIADAS EN LA CÁMARA VENEZOLANA DE LA
CONSTRUCCIÓN DEL ESTADO CARABOBO**

Autores: Henry Alvarado
Carlos Rached

Tutor: Msc. Fernando A. León Poleo
San Diego, Junio 2019

RESUMEN INFORMATIVO

El presente trabajo de grado tuvo como objetivo principal Analizar las implicaciones de las reformas salariales del 20-08-2018 en las empresas afiliadas a la cámara venezolana de la construcción del estado Carabobo. Con el fin de ajustar el salario de los trabajadores de las empresas afiliadas a la cámara venezolana de la construcción, para que las empresas puedan planificar de mejor manera sus operaciones y un mejor rendimiento, contribuyendo al desarrollo económico del país. En cuanto a la metodología, la investigación estuvo enmarcada en un estudio con diseño de campo y documental, a nivel descriptivo, en cual la población estuvo integrada por las empresas afiliadas a la cámara de la construcción, Por otro lado, las técnicas de recolección de datos que fueron aplicadas es la observación directa y la encuesta, a través de los instrumentos la lista de cotejo y de un cuestionario. Con los resultados que se obtuvieron se buscó ajustar los salarios con respecto a las reformas salariales del 20 de agosto de 2018, y analizar las implicaciones salariales en las empresas afiliadas a la cámara venezolana de la construcción del estado Carabobo, debido al alto porcentaje de despidos, renuncias y desempleo que en ese momento se afronto. Es por ello, que se debe diagnosticar la problemática de la situación, que permitió un registro oportuno, y emisión de reportes, con cifras reales para determinar las existencias exactas en un momento determinado, también se debe identificar las debilidades y fortalezas de las implicaciones salariales, y se diseñaron estrategias económicas de protección laboral y patronal, y así se garantiza el puesto del trabajador, optimizando el desempeño del personal, en el cumplimiento de los procedimientos y normativas de las empresas.

Descriptor: Salario, aumento salarial, talento humano.

INTRODUCCIÓN

Venezuela se encuentra dentro lo que ha sido la crisis económica más severa de su historia republicana, afectando directamente al empresariado nacional. La crisis empresarial afecta el desempeño de los trabajadores, pues generan una preocupación extra, que acentúa la baja productividad de las mismas. La situación que atraviesa actualmente el país ha trascendido las barreras de los empleos. Ya no se trata de despidos, tampoco de exigencias o bonificaciones, sino que se suman muchos factores que afectan el rendimiento y la productividad de la fuerza laboral. Es por eso que se requiere establecer un conjunto de herramientas que permita a las empresas realizar una planificación para ajustar los sueldos de los empleados, ofreciéndoles los beneficios pertinentes y necesarios para preservar el poder adquisitivo del salario.

En este sentido, muchas empresas están dedicadas a la producción, comercialización y prestación de servicios, que requieren de empleados talentosos y motivados que les permitan generar ingresos como fuente de financiamiento y poder así brindar sus servicios y garantizar la operatividad de la organización en el tiempo.

Por ende, un buen manejo de los empleados y su contraprestación, mantendría el buen desarrollo y desenvolvimiento de la empresa, garantizando satisfacer a su clientela al ofrecer un trabajo bien realizado y a tiempo para evitar inconvenientes que pudiese afectar la operatividad de la organización.

El presente estudio, está orientado en proponer un análisis de las implicaciones de las reformas salariales del 20 de agosto de 2018 en las empresas afiliadas a la Cámara Venezolana de la Construcción del estado Carabobo, con el fin de proponer un ajuste salarial justo a los empleados de este grupo de empresas.

La Cámara de Construcción es una asociación civil colectiva sin fines de lucro, que tiene por objeto desarrollar, fomentar y proteger la industria de la construcción en el país, así como defender los intereses profesionales de sus miembros, proponer a su mejoramiento social, económico y moral. Este está afiliado a la Federación de

Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción de Venezuela (Fedecámaras) y en la actualidad participa activamente en la Federación Interamericana de la Industria de la Construcción (FIIC), asociaciones que brindan información sobre el desarrollo de la construcción.

En este sentido, el siguiente trabajo de grado quedó estructurado en cuatro (05) capítulos presentados de la siguiente forma:

Capítulo I, El Problema: contiene la exposición de la situación problemática enmarcada en el planteamiento del problema, el establecimiento de los objetivos de la investigación tanto el general como lo específicos, así como la justificación de la investigación.

Capítulo II, Marco Teórico: se refiere al marco teórico y está integrado por los antecedentes de la investigación, bases teóricas y definición de términos básicos.

Capítulo III, Marco Metodológico: se describen el tipo, diseño, nivel de investigación, población y muestra

Capítulo IV, los Resultados obtenidos de la aplicación de las técnicas de recolección de información los cuales fueron tabulados, graficados y analizados requeridos para desarrollar el presente trabajo de grado.

Finalmente el Capítulo V: contiene las recomendaciones para mejoras en las empresas afiliadas a la cámara venezolana de la construcción del estado Carabobo.

Se establece las Conclusiones del autor, seguidamente las referencias bibliográficas y anexos que fundamentan la investigación.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del Problema

Las entidades económicas requieren de la iniciativa empresarial, que cohesionan los tres principales y clásicos factores económicos, como es el capital, la tierra y el trabajo del hombre. Este último es fundamental en empresas del ramo construcción, porque son la fuerza de trabajo que permiten la materialización de las ideas y diseños de los arquitectos, ingenieros y empresarios. La remuneración en la teoría clásica de los factores económicos para el trabajo es el salario, este es principal estímulo del hombre para el trabajo.

Las teorías modernas de las relaciones industriales han definido el recurso humano como talento humano, para las empresas esta área es vital. Este talento debe estar comprometido y motivado para poder alcanzar el éxito, y hoy en día se ha perdido el norte de otorgarle la importancia que se merece y por ende, cometen el error de obviar esta situación. Hay una cantidad elevada de empleados que no logran estar suficientemente motivados y comprometidos con las entidades. Este tema lleva a pensar y a actuar para buscar soluciones que nos permitan motivar a la fuerza de trabajo, hasta el punto que se sientan a gusto con las empresas y así poder lograr que cumplan los objetivos que se les trazan a través de su vida laboral.

Es punto clave en las empresas modernas, aplicar técnicas de motivación. Un talento desmotivado no coopera en el logro de los objetivos organizacionales, sino todo lo contrario, pudiera generar el fracaso. Las empresas deben enfocarse en darle la importancia necesaria a sus empleados y hacer todo lo posible para mantenerlos motivados, para que así el empleado se sienta comprometido con la empresa. Existen técnicas de motivación empresarial que son consideradas esenciales para el buen desarrollo de la empresa, como lo es la relación que tiene el empleado y su empleador, el reconocimiento en el área laboral, mejoramiento de las condiciones de

trabajo, la formación y el desarrollo personal, participación activa del empleado, entre otras.

Según la teoría del valor-trabajo del británico y padre de la economía Adam Smith (1776; 107), habla de: “una interesante propuesta en la que considera que el trabajo es pieza fundamental para cuantificar el valor. También expone que este puede tener variaciones tanto crecientes como decrecientes, pero que el trabajo se mantendría siempre como un aporte constante”. El británico logra destacar en este análisis al momento de exponer el valor de un bien o servicio estaría dado por la cantidad de trabajo que lleva incorporado.

Smith dice que el crecimiento económico depende de la amplitud del mercado y comenta también que el mercado es el gran descosido de la economía ya que tiene algunos factores como son: la extensión geográfica, el consumo interno y el desarrollo económico. Para Smith el valor era la cantidad de trabajo que uno podía recibir a cambio de su mercancía. Fue un aporte muy acertado por parte de Smith plasmando de esta manera una mayor visión del plano económico y de lo que conlleva un proceso que tiene un fin productivo, analizando principalmente la acción de la producción que es el motor de la economía dentro del proceso de desarrollo económico.

La relación entre patrono y trabajadores, siempre generará beneficios para ambas partes. Las empresas por las funciones realizadas por los empleados y éstos últimos por la compensación otorgada por las primeras. Los empleados hacen un intercambio de dinero por beneficios que también son conocidos como intercambio laboral. Es una herramienta para mantener a los empleados motivados y así estimular la productividad, ya que de este modo el empleado se siente parte importante en el negocio y por ende querrá rendir más para que los beneficios sean mayores.

Algunas empresas ofrecen descuentos corporativos, fondos de ahorro, seguro médico, pago de vacaciones y servicios, bonos de alimentación y bonos para la educación de los empleados e incluso de sus hijos. Algunas empresas prefieren no

hacer gastos extras y deciden dar más días de vacaciones, o dictan cursos de capacitación, entre otras opciones. Así como están los beneficios laborales que concede la empresa, hay ciertos que son obligatorios contemplados por la ley, como la seguridad social y fondos de ahorros para vivienda.

En los últimos años Venezuela ha atravesado la peor crisis económica de su historia, donde la fijación de los costos y precios se ha desvirtuado de la moneda de curso legal Bolívar, para fijarse en patrono de monedas internacionales como el dólar y bajo la referencia de tasas de cambio no oficiales incluso a pesar de la penalización legal a estas prácticas. Los ingresos salariales de la masa obrera y trabajadora venezolana han sido el principal afectado de estas prácticas en vista de que estos han conservado como referencia para su fijación el Bolívar como moneda legal y el sueldo mínimo decretado unilateralmente por el ejecutivo nacional, este ultimo siempre por debajo de los valores reales del mercado en cuanto a la inflación y la cesta básica. El sueldo mínimo legal de los venezolanos ha sido modificado en los últimos cinco (5) años más de veinte (20) oportunidades, la hiperinflación, devaluación y el control de cambio, disminuyen el poder adquisitivo de la remuneración a mínimos inimaginables. Con la hiperinflación que ataca nuestro país, no existe ningún aumento salarial que pueda resguardar la retribución mensual de los trabajadores venezolanos. Esto ha logrado la devaluación de la moneda y ha generado que el ciudadano común viva en condiciones más precarias. Al comparar el salario mínimo de Venezuela con el resto de los países de América, se corrobora que es el más bajo de todos, perdiendo así la confianza en el bolívar como moneda.

Según la gaceta oficial extraordinaria Nro. 6.403 El actual presidente de la República Bolivariana de Venezuela, Nicolás Maduro Moros, anuncio el 20 de agosto de 2018 un nuevo “Plan de Recuperación, Crecimiento y Prosperidad Económica”, con el propósito solucionar los problemas de hiperinflación y devaluación que afectan en la actualidad a nuestro país. Dicho plan abarca varios aspectos y entre ellos cabe resaltar los precios acordados de productos y servicios, un nuevo sistema salarial

basado en una unidad de cuenta denominada “el Petro” y el surgimiento del bolívar soberano, como nuevo cono monetario del país producto del cociente entre 100.000.

Estos ajustes económicos, generaron un impacto significativo en las planificaciones financieras y no financieras de las entidades activas en nuestro país empresarios venezolanos se manifestaron y dicen que están en riesgo de quiebra, pues los ajustes de hasta un 6.000% se hacen totalmente inmanejables para la economía que, está sumergida en una grave depresión. No existe el nivel de actividad económica, ni flujo de caja de las empresas para poder cumplir con este incremento dejando así a miles de venezolanos sin empleo.

En caracas el 22 de agosto del 2018 la Cámara de Construcción expresó por vía web un comunicado cuestionando las medidas planteadas por el Presidente de la República. Luego de que Nicolás Maduro dictó el “Plan de Recuperación, Crecimiento y Prosperidad Económica”, no consideró las consecuencias que estas tendrían sobre los sectores productivos. Éste indico que el incremento, a su juicio fue desproporcionando el salario que destruyó el capital de las empresas. La organización explicó que se requiere, con urgencia, la eliminación del gasto público, ineficiente, disciplina fiscal, implementación de un sistema cambiarios libre y libertad de precios.

Adicionalmente, la carga negativa puesta al ciudadano y a las empresas, con lo que se pretende sufragar el déficit fiscal, resultan una carga imposible de soportar. Afectando el sector de construcción en muchos aspectos, en materia de viviendas y de infraestructura, el Estado ha erogado una suma de dólares americanos que no resultado sustentable ya que esta supera más del 80% de la deuda externa que tiene el país. Un gran porcentaje del préstamo concedido por el Estado corresponden a obras inconclusas que no prestan ningún servicio a la población. Es por esto que la Cámara de Construcción afirma que ante estas medidas económicas y aun en procesos de confusa instrumentación no conduzcan a una reactivación económica del país.

1.2 Formulación del Problema

Tras todo lo antes expuesto se presenta la siguiente interrogante: ¿Cómo ajustar los salarios con respecto a las implicaciones de las reformas salariales del 20-08-2018 en las empresas afiliadas a la cámara venezolana de la construcción del estado Carabobo?

1.3 Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivo General:

Analizar las implicaciones de las reformas salariales del 20-08-2018 en las empresas afiliadas a la cámara venezolana de la construcción del estado Carabobo.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Diagnosticar la situación pre y post de las reformas salariales del 20-08-2018 en las empresas afiliadas a la cámara venezolana de la construcción del estado Carabobo.
- Identificar las debilidades y fortalezas las implicaciones de las reformas salariales en las empresas afiliadas a la cámara venezolana de la construcción del estado Carabobo.
- Determinar las implicaciones de las reformas salariales del 20-08-2018 en las empresas afiliadas a la cámara venezolana de la construcción del estado Carabobo.

1.4 Justificación de la Investigación

En este orden de ideas, la presente investigación se justifica en la búsqueda de cómo ajustar los salarios con respecto a las reformas salariales del 20 de agosto de 2018, de analizar las implicaciones salariales en las empresas afiliadas a la cámara venezolana de la construcción del Estado Carabobo, debido al alto porcentaje de despidos, renunciaciones y desempleo que se atraviesa. Es por ello, que se debe

diagnosticar la problemática de la situación, que permitirán un registro oportuno, y emisión de reportes, con cifras reales para determinar las existencias exactas en un momento determinado, también se debe identificar las debilidades y fortalezas de las implicaciones salariales, y diseñar estrategias económicas de protección laboral y patronal, y así se garantizará el puesto del trabajador, optimizando el desempeño del personal, en el cumplimiento de los procedimientos y normativas de las empresas.

Con el ajuste del salario de los trabajadores de las empresas de la cámara venezolana de la construcción, las empresas podrán planificar de mejor manera sus operaciones y un mejor rendimiento, contribuyendo al desarrollo económico del país, sirviendo como aporte social, además de brindar una solución viable a otras empresas que presenten problemas similares. En cuanto al aporte que este trabajo de grado brinda, servirá como antecedentes a otros estudios que estén enmarcados en el área de gestión administrativa y responsabilidad social empresarial

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la Investigación:

De acuerdo a Becerra (2014:56), señala que los antecedentes: “Se trata de la revisión de investigaciones previas relacionadas de manera directa o indirecta con la investigación planteada.” Debido a que los mismos contribuyen a aclarar un conjunto de factores, orientados a una revisión bibliográfica o trabajos realizados con anterioridad y con referencia al tema planteado. En este sentido, entre los trabajos que sirvieron de apoyo documental y metodológico para el desarrollo de la presente investigación, cabe señalar los siguientes:

Corrales (2017), en su investigación titulada **“Influencia del mercado laboral en la brecha salarial de género en los habitantes del condominio los parques de san Gabriel de Chiclayo 2015”** para obtener el título de licenciada en Economía, en la universidad Cesar Vallejo, Chiclayo en Perú. La investigación tuvo como propósito Analizar la influencia del mercado laboral en la brecha salarial de género en los habitantes del condominio Los Parques de San Gabriel Chiclayo 2015. Para ello el estudio tuvo un desarrollo a nivel de diseño no experimental. La población estuvo comprendida por doscientos sesenta y seis (266) pobladores, entre hombres y mujeres que laboran y oscilan entre dieciocho (18) y sesenta y cinco (65) años, que viven en el Condominio Los Parques de San Gabriel Chiclayo. Las técnicas utilizadas para la recolección de información fueron la de observación y encuesta para medir el nivel de brecha salarial de género que existe en los centros de labores de los pobladores del Condominio.

Para finalizar el autor tras la investigación realizada en el condominio Los Parques de San Gabriel, se logró concluir que la influencia del mercado laboral en la brecha salarial de género si existe, debido a que la mujer percibe menor salario, ocupa menores cargos, dedica más horas a trabajos del hogar.

En este antecedente constituye un aporte al trabajo de investigación referente a que analiza el mercado laboral y la brecha salarial.

Acosta y Ruiz (2016), expusieron una investigación que lleva por título **“Negociación colectiva de una institución de salud privada, ubicada en Valencia-estado Carabobo”**, en la universidad de Carabobo para optar por el título de Licenciado en Relaciones Industriales. La finalidad del estudio es analizar el proceso de negociación colectiva que se realice en una institución de salud privada. Para ello el estudio tuvo un desarrollo de nivel descriptivo con diseño experimental. Las técnicas de recolección de información utilizada fueron la encuesta y la observación directa, aplicados a una población y muestra comprendida de veinticinco (25) trabajadores del sindicato de la mencionada institución de salud.

Los autores pudieron concluir que no existen sistemas formales de comunicación de incorporen con mayor énfasis a los sindicatos. Así como también la empresa debe tener en cuenta un estudio del clima organizacional que se presenta en la misma, con la finalidad de que la empresa haga participe a los partícipes sindicales de las principales decisiones de involucren a los trabajadores y debe conocer las razones del descuento de los trabajadores, así como reconocer al sindicato electo.

Este trabajo sirvió para poder realizar de la mejor manera una negociación colectiva con respecto a los empleados.

El trabajo presentado por Bermúdez y Mendoza (2015), titulado **“Análisis del sistema de compensación en base a desempeño en una empresa del sector textil ubicada en valencia estado Carabobo”** para optar por el título de licenciados en Relaciones Industriales, en la Universidad de Carabobo, campus Bárbula-Valencia.

La investigación tuvo como finalidad evaluar la estructura de pago variable para premiar el rendimiento del personal de la empresa de sector textil, la cual permite, estudiar un enfoque en materia de sueldos y salarios en aquellas pequeñas empresas que comienzan con pocos empleados. Para ello el estudio tuvo un desarrollo de nivel descriptivo con diseño de campo. La población tuvo comprendida por un personal en su nómina de veintiséis (26) empleados distribuidos en sus tiendas y talleres de confección. Las técnicas utilizadas para la recolección de información fueron la observación directa y la encuesta, apoyados de los instrumentos de la ficha de observación y el cuestionario.

Con los datos obtenidos, los autores concluyen en su investigación que la empresa en estudio, en sus dos sucursales en la ciudad de Valencia, no posee una escala salarial en contraste con la realidad socioeconómica del país. Se observó el enfado, las quejas y los crecientes descontentos de los trabajadores, por no hacer caso al llamado de aumentar los salarios. Las sucursales en las cuales se procedió a la encuesta, se notó que no poseen descripciones de cargo. Esta situación hace que los dueños se encarguen de asignar los salarios. Las sucursales no cuentan con un sistema de valoración de cargos, que permitiría una jerarquización de cargos. Los trabajadores tienen un desempeño laboral estable, pero no es el deseado por sus empleadores, debido a que su motivación es muy baja.

Esta investigación nos sirvió para determinar los niveles de compensación salarial en los empleados.

Vives (2015), presento una investigación titulada **“Estudio de la motivación laboral en una industria refinadora de aceite de palma comestible en el estado Carabobo”**, para optar por el título de especialización en gerencia de recursos humanos, en la Universidad de Carabobo. El presente trabajo tuvo como objetivo principal, analizar la motivación laboral a través de las percepciones expresadas por los trabajadores de la industria refinadora de aceite de palma comestible con el fin de generar estrategias para mejorar los niveles de desempeño y productividad. Para dar

cumplimiento al objetivo principal se realizó una investigación de método descriptivo, con un diseño no experimental. La población estuvo conformada por el total de trabajadores de la industria refinadora de aceite de palma comestible la cual está conformada por setenta y tres (73) trabajadores perteneciente a la nómina de trabajadores operativos. Se utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta, apoyada de un cuestionario, la observación directa y la entrevista.

El autor concluye que los trabajadores presentan un estado motivacional satisfactorio lo que traduce una tendencia positiva, sin embargo existen ciertos puntos que están influyendo de forma negativa en la conducta de los trabajadores afectando la motivación y por ende el desempeño de ellos.

Los diferentes estudios de motivación laboral nos sirve para poder determinar una escala motivacional para los empleados.

El presentado por Bayther y Torres (2015), en su investigación titulada **“Diseño de una estructura de sueldos y salarios para la empresa Técnicos Marinos Asociados S.A.S”** para optar al título de Administración de Empresas, en la Universidad de Cartagena, en Cartagena, Colombia. La investigación tuvo como propósito diseñar una estructura de sueldos salarios para los puestos de trabajo de la empresa **Técnicos Marinos Asociados S.A.S.**, la cual permita, una distribución de salarios equitativa, de acuerdo a los cargos y el desempeño laboral. Para ello el estudio tuvo un desarrollo de nivel descriptivo con diseño de campo. La población tuvo comprendida por el personal administrativo con contratación directa que son catorce (14) empleados y el personal operativo proporcionado por una empresa del grupo corporativo creada para tal fin con un total treinta y dos (32) empleados. Las técnicas utilizadas para la recolección de información fueron la observación directa y la encuesta, apoyados de los instrumentos de la ficha de observación y el cuestionario.

Con los datos obtenidos, los autores concluyen en su investigación que, la educación y la experiencia fueron los dos factores que tuvieron un mayor porcentaje.

Posteriormente con los métodos implementados para la estimación de los factores y su peso, dentro de los cargos típicos seleccionados, que a saber fueron; gerente general, gerente de operaciones, gerente comercial, director de talento humano, director contable, auxiliar contable, coordinador de compras, amarrador, operador de radio y servicios generales, se estableció que el cargo de gerente general, obtuvo la mayor puntuación de los factores, y el cargo con la menor puntuación fue el de servicios generales

En la descripción de los cargos seleccionados, el cargo de gerente general, es un cargo que requiere educación especializada, manejo del idioma inglés y una experiencia laboral mínima de tres años. En cambio el cargo de servicios generales es un cargo que requiere el mínimo nivel de formación y ninguna experiencia previa.

Esta investigación nos sirvió para estructurar de mejor manera los sueldos y salarios.

2.2. Bases Teóricas

Para poder desarrollar y entender de una manera adecuada el tema del presente estudio, es necesario definir la temática expuesta relacionada al aumento salarial, para ello se requiere presentar las bases teóricas que sustentan la misma.

Según Bavaresco, A. (2006) sostiene que las bases teóricas tiene que ver con las teorías que brindan al investigador el apoyo inicial dentro del conocimiento del objeto de estudio, es decir, cada problema posee algún referente teórico, lo que indica, que el investigador no puede hacer abstracción por el desconocimiento, salvo que sus estudios se soporten en investigaciones puras o bien exploratorias.

Es por ello, que a continuación se recopilan un conjunto de ideas de uno o varios autores indicando su punto de vista respecto al aumento salarial, con el objeto de lograr una visión clara de la investigación:

2.2.1 Talento Humano:

El talento humano con respecto a distintas corrientes teóricas podría en algún momento confundirse con otros conceptos relacionados como competencias, capital humano, habilidades, destrezas, etc. Se entiende como la capacidad de la persona que entiende y comprende de manera inteligente la forma de resolver en determinada ocupación, asumiendo sus habilidades, destrezas, experiencias y aptitudes propias de las personas talentosas. Sin embargo, no entenderemos solo el esfuerzo o la actividad humana; sino también otros factores o elementos que movilizan al ser humano. En relación a lo antes expuesto, Chiavenato (2009:17), señala que: “La gestión de talento humano, es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño.” Por lo tanto, busca básicamente destacar aquellas personas con un alto potencial, entendido como talento, dentro de su puesto de trabajo. Para Eslava (2004) agrega que:

Es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimiento, capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesarios para ser competitivo en el entorno actual y futuro. (p:34).

De acuerdo con lo antes citado, se puede decir que es importante tener conocimiento y habilidades en el área de trabajo para así tener mejores resultados. El rendimiento actual del empleado ceñido a un trabajo específico ha sido siempre la herramienta estándar que mide la productividad de un empleado. La gestión del talento también busca enfocarse en el potencial del empleado, lo que implica su desempeño futuro si se fomenta el desarrollo apropiado de habilidades. Por su parte Dessler (2006) afirma que:

Son las prácticas y políticas necesarias para manejar los asuntos que tienen que ver con las relaciones humanas del trabajo administrativo; en específico se trata de reclutar,

evaluar, capacitar, remunerar y ofrecer un ambiente seguro y equitativo para los empleados de la compañía. (p:22).

Así como es de importancia el conocimiento y habilidades en una empresa es importante hacer sentir al trabajador cómodo en su área laboral. Cuando los trabajadores desarrollan su trabajo en un clima laboral favorable, comunicativo y que potencia las relaciones humanas, estos se sienten más integrados con la empresa, son más felices y, por tanto, tienen mejor productividad.

2.2.2 La Capacitación del Recurso Humano

Se considera a la capacitación como una herramienta efectiva para mejorar el desempeño de los empleados, por excelencia, ayuda a tener sistematizadamente un proceso en el que podrá facilitar el cambio necesario para que el personal de la empresa tenga mejor visión de las ventajas y beneficios del mismo. Es una inversión que trae beneficios a la empresa y a la persona que asiste a las capacitaciones. Los resultados que se dan, es contribuir al desarrollo personal y profesional de los individuos. La capacitación al ser una actividad planeada favorece a preparar y formar al recurso humano que requiere y labora actualmente en una organización. Según Rodríguez (2005), la importancia de la capacitación radica en lo siguiente:

- Ayuda a la organización, conduce a una mayor rentabilidad y fomenta actitudes hacia el logro de los objetivos organizacionales.
- Ayuda al individuo, da lugar a que el trabajador interiorice y ponga en prácticas las variables de motivación, realización, crecimiento y proceso.
- Ayuda las relaciones en el grupo de trabajo, fomenta la cohesión mediante la mejora de las comunicaciones entre grupos e individuos. (p: 125)

Según el autor Chiavenato (2007:33) La Capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos. Se entiende que la capacitación humana es vital para el desarrollo de una empresa, ya que cada empleado cumplirá su función de manera exitosa y se sentirá a gusto con la empresa.

2.2.3 Importancia del Recurso Humano

Un sistema de gestión de talento humano mide y administra el desempeño de los empleados a través de la capacitación, la retroalimentación y el apoyo, que les permita tener una visión clara de las competencias que necesitan para alcanzar el éxito personal y organizacional.

Existen muchas ventajas para las empresas que administran el talento de sus empleados, entre las que se encuentran:

- Ayuda a la organización, conduce a una mayor rentabilidad y fomenta actitudes hacia el logro de los objetivos organizacionales.
- Mejoramiento continuo para lograr mayor eficacia y eficiencia en sus funciones.
- Fomento a una cultura de consecución de los objetivos organizacionales con rendimiento superior.
- Reducción significativa de la brecha entre las competencias requeridas por la organización y la disposición del colaborador.
- Mejoramiento de la cultura organizacional y el clima de trabajo.
- Mayor satisfacción laboral organizacional y por parte de los colaboradores.
- Disminución de la rotación del personal y aumento en la retención del talento clave.

Para Llega (2011;) Afirma que:

Los recursos humanos tienen un enfoque de aplicación y práctica de las actividades más importantes dentro de la organización o empresas siendo la gestión del talento humano un pilar fundamental para el desarrollo exitoso de los procesos, pues al final las personas son los responsables de ejecutar las actividades porque los proyectos no se desarrollan por sí solos. (p: 212).

Es importante darle valor a los empleados ya que sin ellos no existiría la organización, hacerlos sentir a gusto con y para la empresa es clave para poder lograr éxito y ser una empresa que resalte en el mercado.

2.2.4 Salario

Es la renta periódica que percibe un empleado por su desempeño en la empresa. Esta es una parte importante en la contabilidad del negocio. Para ello, el empleado se compromete mediante la formalización de un contrato por el cual se paga un salario a cambio de trabajo. Dicho trabajo puede traducirse en la creación de un bien o la prestación de un servicio, por cuenta ajena.

En las características, el salario ha de ser principal y obligatoriamente dinero, además, como parte adicional y opcional, puede incluir remuneración en especies, dependiendo de los términos de trabajo. Si el periodo del salario es diario, se le conoce como “jornal”. Además el salario en sí, se añade el pago de primas, horas extra, nocturnidad, pagas extraordinarias, remuneraciones por peligrosidad, etc.

Los objetivos del salario son:

- El salario busca valorar monetariamente el desempeño del trabajo por parte del empleado.
- Además, es un método utilizado para motivar a los trabajadores, dado que, es una parte esencial para el desarrollo de sus vidas.

- El salario es un método muy poderoso de negociación entre trabajadores y empleadores y muy utilizado a la hora de retener a determinados empleados dentro de la empresa.

Para Fernández (1996) expresa que:

“Salario proviene del latín Salarium: salario, que a su vez, proviene de sal. La sal significó originalmente ración de sal y, más tarde, dinero dado a los soldados para comprar su sal. Sólo a partir del siglo XV se extendió su uso como concepto equivalente al de paga.” (p: 56)

Dicho concepto nos da a entender la proveniencia de la palabra salario y así mismo el método de pago de los siglos anteriores.

2.2.5 Incentivos no Salariales

El salario es motivador, pero no suficiente ya que los incentivos no salariales tienen como finalidad incentivar al trabajador por los logros alcanzados en la empresa. Retribuir por gestos, premios o menciones tienen como objetivo aumentar la moral y reconocer el esfuerzo emprendido. Un incentivo es un estímulo que se ofrece con el objetivo de mejorar el rendimiento. El ser humano suele regirse por incentivos. Cada vez que se realiza una actividad se hace con el fin que le dará satisfacción. Es importante tomar en cuenta que:

- Los incentivos son adaptados a los intereses de cada persona. Hay que conocer bien a los empleados de la empresa para conocer con que motivarlos.
- Los incentivos deben ser justos, es decir, corresponder al rendimiento, productividad, a lo esperado y también ser equilibrados con las posibilidades de la empresa. No se reparten incentivos sin ver resultados y sin poder afrontar los gastos.

Las propuestas de estos incentivos más recomendadas son el reconocimiento público, que consiste en reconocer a todos los empleados, ya sean el resto de la empresa, clientes, sociedad y sobretodo el buen trabajo realizado. La capacitación bien diseñada, adaptándose a las necesidades reales de los empleados, nos da resultados positivos ya que el trabajador se sentirá escuchado y la empresa aportara más valor a su capital humano. Fomento a la creatividad, permitir ideas, opiniones, opciones, en otras palabras, dejar que aporten a la empresa, es muy gratificante para el personal y hace que se sienta a gusto en su área laboral. Toma de decisiones, escuchar e introducir en la toma de decisiones a los empleados, puede ir desde el simple hecho de pedirle una opinión hasta pedir realmente que tomen decisión real en el desarrollo de su puesto de trabajo o en la empresa.

Sentido de pertenencia, hacer sentir a los empleados que son pieza importante para la empresa, parte de los logros cuando la empresa en conjunto consiga algo importante, hacerlo partícipe de él y reconocerlo en cada uno de los empleados.

Pertenencia de grupo, los empleados hay que respetarlos, estimarlos y escucharlos, acciones tan simples como un buen gesto es vital y gratis para nuestros empleados.

Una empresa que comprenda que lo más importante es que el capital humano esté comprometido y se sientan reconocidos, es una empresa con grandes posibilidades de lograr el éxito.

2.2.6 Beneficios Salariales de la Cámara de Construcción

En la Resolución N° 9360 del Ministerio del Poder Popular para el proceso Social de Trabajo, publicada en la gaceta Oficial N° 40871 de fecha diecisiete (17) de marzo del 2016, la cual establece la instalación de la Comisión de Advenimiento y en función de los anuncios efectuados por el Ejecutivo Nacional en cuanto al aumento del salario mínimo y establecimiento de nuevas tablas salariales y que a los efectos, de acuerdo a los indicado, se procedió a reformular el tabulador de la Construcción. En aras de promover la incorporación de jóvenes en la industria de la construcción,

las partes reconocen que el salario de inicio para los aprendices INCES construcción, debidamente certificados, será la cantidad de Bolívares sesenta con cero céntimos (BsS. 60,00) diarios o lo cual es igual a Bolívares mil ochocientos con cero céntimos (BsS. 1800,00) mensuales, siempre y cuando el lugar de presentación de servicio se realice en campo. El referido tabulador queda previsto en los siguientes términos:

La convención colectiva del trabajo de la industria de la construcción esta dividida por nueve (9) niveles, donde se destacan denominaciones que van en el siguiente orden obrero de 1ra, ayudante de operadores, auxiliar de depósito, caporal, plomero, electricista, pintor, chofer, instalador electricomecanico, maquinista de concreto, maestro mecánico, entre otros. Obteniendo un sueldo desde 70,00 BsS hasta 112,00 BsS por hora dependiendo del nivel en el que se encuentre.

2.2.7 Bases legales

Publicación en la gaceta oficial de la Republica Bolivariana de Venezuela Nro. 6.403 en el decreto Nro. 3.601, mediante el cual se incrementa el salario mínimo mensual obligatorio en todo el territorio nacional, para los trabajadores y trabajadoras que prestan servicios en los sectores públicos y privados el cual se fija la cantidad de mil ochocientos Bolívares Soberanos exactos (Bs.S 1.800,00) mensuales.

2.3. Definición de Términos Básicos

Empleado: persona que trabaja para otra o para una institución a cambio de un salario.

Recursos Humanos: se denomina como conjunto de los empleados o colaboradores de una organización, sector económico o de una economía completa. Frecuentemente también se utiliza para referirse al sistema o proceso de gestión que se ocupa de seleccionar, contratar, formar, emplear y retener al personal que la organización necesita para lograr sus objetivos.

Talento Humano: es la capacidad de la persona que entiende y comprende de manera inteligente la forma de resolver en determinada ocupación, asumiendo sus habilidades, destrezas, experiencias y aptitudes propias de las personas talentosas.

Capacidad: es la destreza, la habilidad y la idoneidad que permite a una persona completar con éxito una tarea.

Aumento: es aquel que se relaciona con el incremento, crecimiento o subida de cualquier elemento.

Salarios: es una contraprestación que recibe el trabajador a cambio del trabajo realizado para un empleador, la cuantía se establece en el contrato de trabajo.

Beneficios: es una acción o resultado positivo y que por consiguiente es buena y puede favorecer a una o más personas, así como satisfacer alguna necesidad.

Área Laboral: se refiere al espacio o ambiente en donde las personas realizan diferentes labores.

Incentivos: es un estímulo que se ofrece a una persona, una empresa o un sector con el objetivo de incrementar la producción y mejorar el rendimiento.

Incentivos no Salariales: tienen como finalidad incentivar al trabajador por los logros alcanzados en la empresa. Retribuir por gestos, premios o menciones tienen como objetivo aumentar la moral y reconocer el esfuerzo emprendido.

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

El presente capítulo, corresponde al marco metodológico en el cual se desarrolla esta investigación, para lograr el objetivo principal de analizar las implicaciones de las reformas salariales del 20 de agosto de 2018 en las empresas afiliadas a la cámara venezolana de la construcción del estado Carabobo, con el propósito de salvaguardar a los empleados de las diferentes empresas con una mejora de beneficios salariales, y así brindar una información con cifras confiables para evaluar estrategias, dando una seguridad razonable a los gerentes, y ésta sea a su vez una herramienta útil al momento de la toma de decisiones.

3.1. Tipo, diseño y nivel de la investigación

Considerando el proceso investigativo establecido en el objetivo general, el estudio está enmarcado dentro de un diseño de campo y documental, a nivel descriptivo ya que permite ajustar los salarios con respecto a las implicaciones de las reformas salariales del 20-08-2018 en las empresas afiliadas a la cámara venezolana de la construcción del estado Carabobo. Por lo que Arias (2016:48), señala que: La investigación de campo consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variable alguna”

Es de campo debido a que se toma en consideración la opinión de los gerentes y personal administrativo utilizando la metodología de la entrevista y el instrumento aplicado es la encuesta con preguntas no estructuradas en las empresas afiliadas a la cámara venezolana de la construcción del estado Carabobo, donde se presenta la problemática de estudio específicamente las áreas de administración y recursos humanos. Adicionalmente, Tamayo (2017:122), lo define como: “un instrumento de

investigación que se aplica a un grupo de individuos, con la finalidad de obtener informaciones internas y colectivas que sirven de base a la investigación, ajustándose así, a una disciplina en particular”.

Añade Arias (2016:74), sobre la definición del cuestionario que: “es la modalidad de encuesta que realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel contentivo de una serie de preguntas. Se le denomina cuestionario auto administrado porque debe ser llenado por el encuestado, sin intervención del encuestador”

Asimismo, se considera tener presente que todo trabajo de investigación, toma la revisión bibliográfica ó documental, según Arias (2012), explica que:

La investigación documental es un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir, los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales: impresas, audiovisuales o electrónicas. Como en toda investigación, el propósito de este diseño es el aporte de nuevos conocimientos (p.27)

Para complementar, se aplicó la investigación descriptiva que de acuerdo a Tamayo (2017:35): “comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, y la composición o proceso de los fenómenos. El enfoque se hace sobre conclusiones dominantes o sobre grupo de personas, grupo o cosas, se conduce o funciona en presente”.

Por otra parte, para evidenciar las debilidades y fortalezas en la aplicación del decreto Nro 3.601 en las empresas afiliadas a la cámara venezolana de la construcción del estado Carabobo, se aplica la técnica de análisis de contenido el cual según Balestrini (2012:156), consiste en: “el establecimiento de categorías, la ordenación y manipulación de los datos para resumirlos y poder sacar algunos resultados en función de las interrogaciones de la investigación”.

Un factor considerado por la planificación estratégica para el diagnóstico, es el análisis interno de la realidad organizacional en términos de conocer sus potencialidades y fallas específicas. Dentro de este ámbito de análisis, se utilizó la Matriz FODA., el diagnóstico no sólo se circunscribe a los internos, sino también a lo externo, es decir, a la realidad que rodea a la organización que orienta su razón de ser, actuar y producir. Tomando en cuenta que los lineamientos que conforma el impacto salarial y como puede afectar, se obtuvieron las estrategias necesarias a partir de la elaboración de una matriz FODA, que expone los factores obteniendo para medir el impacto de las reformas salariales.

3.2. Población y muestra

Para establecer un diagnóstico adecuado de la situación pre y post de las reformas salariales en las empresas afiliadas a la cámara venezolana de la construcción, se requiere establecer la población y muestra que suministró la información de tipo primario. Por lo tanto, la población, de acuerdo a Tamayo (2017), expresa que es:

La totalidad de un fenómeno de estudio, incluye la totalidad de la unidad de análisis son entidades de población que integran dicho fenómeno y que debe cuantificarse para un determinado estudio integrado por un conjunto N de entidades que participan de una determinada característica y se denomina población, por constituir la totalidad del fenómeno adscrito a un estudio o investigación. (p. 176)

De allí, se definió y delimito con claridad la población, la cual estará integrada por las empresas afiliadas a la cámara venezolana de la construcción del estado Carabobo. En cuanto a la muestra, Tamayo (2017), señala que:

A partir de la población cuantificada para una investigación se determina la muestra, cuando no es posible medir cada una de las entidades de población, esta muestra, se considera, es representativa de la población. La muestra descansa en el principio de que las partes representan el todo y por tanto refleja las características que definen la población de la cual

fue extraída, lo cual nos indica que es representativa. (p. 176)

Para la presente investigación se toma como población de treinta y ocho (38) empresas afiliadas a la cámara venezolana de la construcción, donde se aplica como técnica de recolección de información a seis (6) empresas afiliadas. Así como también la observación directa, que de acuerdo a Arias (2016:69), la define como: “una técnica que consiste en visualizar o captar mediante la vista, en forma sistemática, cualquier hecho, fenómeno o situación que se produzca en la naturaleza o en la sociedad, en función de unos objetivos de investigación preestablecidos”. Esta técnica se apoya en el instrumento la lista de cotejo, que de acuerdo a Balestrini (2012:138), la define como: “es una herramienta que se puede utilizar para observar sistemáticamente un proceso a través de una lista de preguntas cerradas”.

Con los datos obtenidos, se procede a tabularlos, graficarlos en diagramas circulares, analizarlos e interpretarlos.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Presentación de los Resultados

A continuación se presenta los resultados obtenidos, a través del instrumento de recolección de datos para darle respuestas a los objetivos específicos antes planteados.

En primera instancia, se aplicó una encuesta a los gerentes de seis (6) empresas afiliadas a la cámara de construcción del Estado Carabobo para poder identificar el impacto de las reformas salariales que generan cambios positivos o negativos

Con un objetivo de obtener informaciones internas y colectivas que sirven de base a la investigación, ajustándose así, a una disciplina en particular y finalmente con los datos obtenidos, se procede a tabularlos, graficarlos en diagramas circulares, analizarlos e interpretarlos.

Ítem 1.- ¿Consideró usted en el momento que se dictaron las reformas salariales del 20-08-2018 causarían impactos significativos en su empresa?

Tabla 1.- Impactos significativos en la empresa

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	6	100%
NO	0	0%
TOTAL	6	100%

Fuente: Alvarado y Rached. (2019)

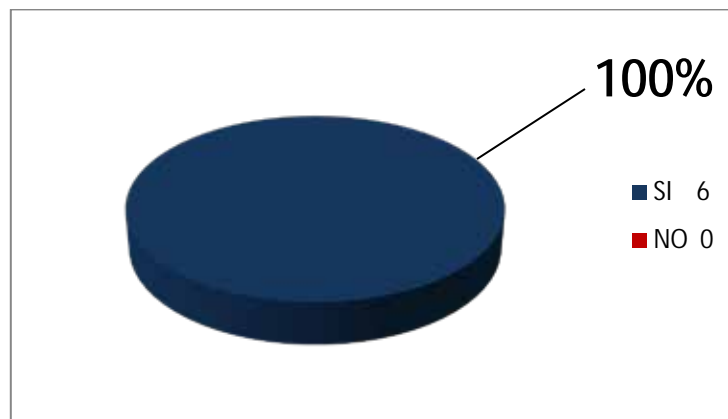


Gráfico 1.- Impactos significativos para la empresa

Fuente: Alvarado y Rached. (2019)

Análisis

En el presente gráfico se observa que el cien (100%) de los encuestados respondió, que las reformas salariales si causarían impactos significativos en las empresas. Estas medidas económicas impactan y deja a muchas empresas sin capacidad para mantener a sus empleados.

Ítem 2.- Al día de hoy, ¿siente usted que las implicaciones de las medidas para su empresa fueron?

Tabla 2.- Implicaciones de las medidas para su empresa

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SEGÚN LO PROYECTADO	1	16,67%
MENOS SIGNIFICATIVAS	0	0%
MAS SIGNIFICATIVAS	5	83,33%
TOTAL	6	100%

Fuente: Alvarado y Rached. (2019)

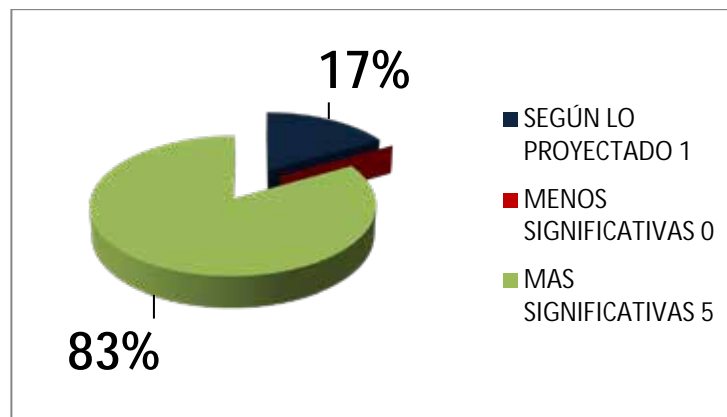


Gráfico 2.- Implicaciones de las medidas para su empresa

Fuente: Alvarado y Rached. (2019)

Análisis

Se puede observar en el presente grafico, que ante esta interrogando, ochenta y tres con treinta y tres por ciento (83,33%) expresa, al día de hoy, las implicaciones de las medidas para las empresas fueron más significativas, por su parte el diez y seis con sesenta y siete por ciento (16,67%) restante señala que según lo proyectado. El organismo empresarial, califico de improvisadas y contraproducentes las medidas económicas del gobierno nacional, ya que el incremento es inmanejable para las empresas en la actual.

Ítem 3.- Al momento del aumento salarial decretado por el ejecutivo Nacional, ¿contaba la empresa con la liquidez para enfrentar la reforma salarial?

Tabla 3.- Liquidez para enfrentar la reforma salarial

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	3	50%
NO	3	50%
TOTAL	6	100%

Fuente: Alvarado y Rached. (2019)

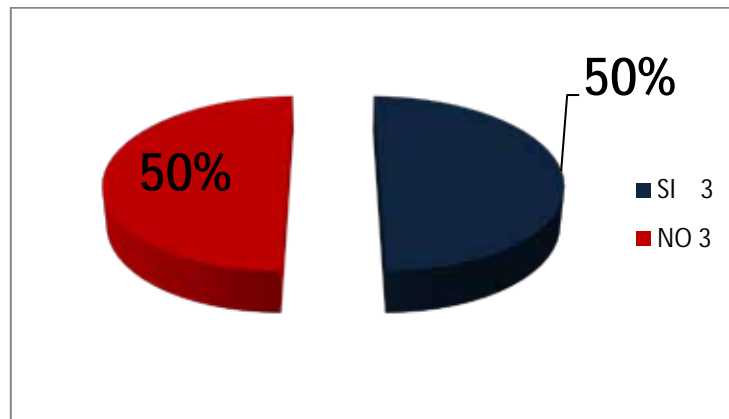


Gráfico 3.- Liquidez para enfrentar la reforma salarial.

Fuente: Alvarado y Rached. (2019)

Análisis

El cincuenta por ciento (50%) de los encuestados, contaba con la liquidez para enfrentar la reforma salarial, el cincuenta por ciento (50%) restante expreso. Los empresarios no cuentan con la liquidez para poder asumir y aceptar los aumentos salariales, no es solo un tema de aumento sino también de una hiperinflación que día tras día consume a las empresas dejándolos sin capital.

Ítem 4.- ¿Considera usted que la implantación de nuevos salarios permitió mejoras económicas a los empleados?

Tabla 4.- Mejoras económicas a los empleados

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	0	0%
NO	6	100%
TOTAL	6	100%

Fuente: Alvarado y Rached. (2019)

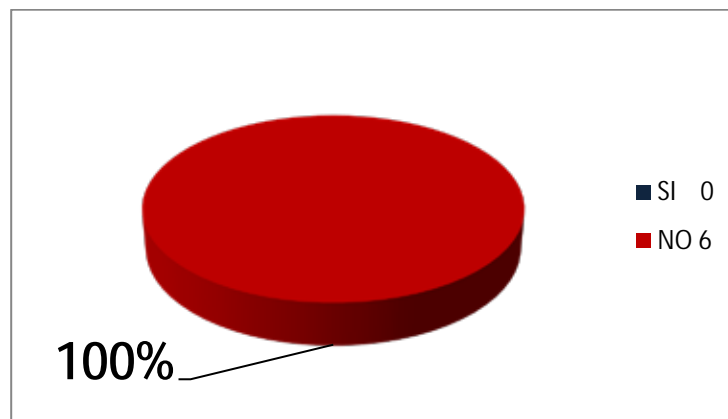


Gráfico 4.- Mejoras económicas a los empleados

Fuente: Alvarado y Rached. (2019)

Análisis

El cien por ciento (100%) de los encuestados, expone que la implantación de los nuevos salarios no generó mejoras económicas a los empleados. Las pequeñas, medianas y grandes empresas se ven afectadas por la situación económica que vive el país, los empresarios debido a la hiperinflación sabían que las reformas salariales en cuestión de tiempo se convertirían en “sal y agua” llegando a la conclusión que sus empleados no tendrían mejoras económicas, de lo contrario, se vieron afectados, algunos dejándolos sin empleo.

Ítem 5.- ¿Tuvo la empresa que reducir el personal a causa del aumento salarial del 20-08-2018?

Tabla 5.- Reducción del personal

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	5	83,33%
NO	1	16,67%
TOTAL	6	100%

Fuente: Alvarado y Rached. (2019)

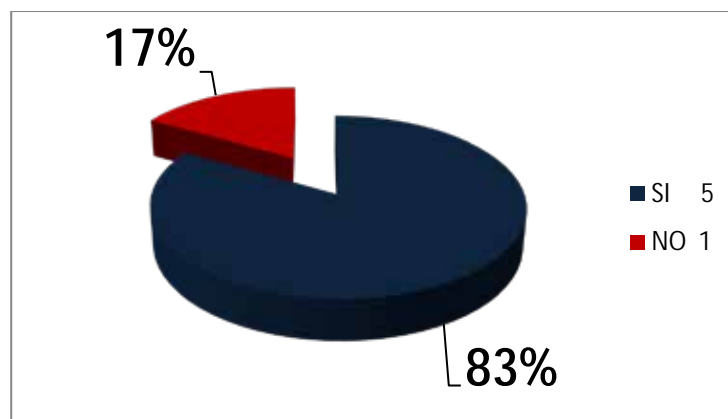


Gráfico 5.- Reducción del personal

Fuente: Alvarado y Rached. (2019)

Análisis

El ochenta y tres con treinta y tres (83,33%) de los encuestados expone que las empresas tuvieron que reducir el personal a causa del aumento salarial, por su parte el dieciséis con sesenta y siete por ciento (16,67%) señala que no tuvo ningún problema. Esto se debe que las empresas al no tener una productividad de sus servicios estable no cuentan con la liquidez para poder soportar las reformas salariales, dado como resultado reducir el personal que la empresa no pueda mantener, por otro lado, hay empresas que si cuenta con la liquidez de poder soportar la carga salarial dejando en sus puestos de trabajo a sus empleados.

Ítem 6.- En su opinión ¿ha generado la reforma salarial malestar en la administración de la empresa como también en los empleados?

Tabla 6.- Malestar en la administración de la empresa.

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
SI	6	100%
NO	0	0%
TOTAL	6	100%

Fuente: Alvarado y Rached. (2019)

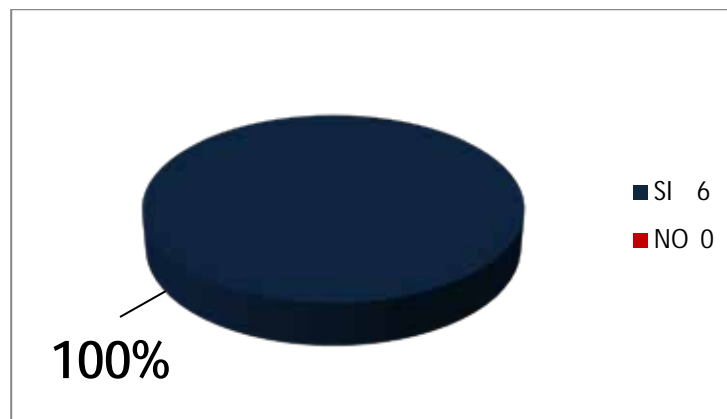


Gráfico 6.- Malestar en la administración de la empresa.

Fuente: Alvarado y Rached. (2019)

Análisis

Se puede observar en el presente gráfico, que ante esta interrogante, el cien por ciento (100%) opina que la reforma salarial ha generado malestar en la administración de empresa como también en los empleados, esto se debe por un aumento significativo en los pasivos laborales que genera un total descontrol de las finanzas, también incremento en la mano de obra y aumento de los costos de los servicios que ofrece la empresa. Por otro lado crea un malestar en los empleados porque a mayor aumento del salario más caro es la cesta básica y crece la inflación.

Ítem 7.- ¿Cree usted que hubo algún aumento o disminución en el índice de la productividad de su servicio?

Tabla 7.- Índice de la productividad del servicio.

ALTERNATIVAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
DISMINUCIÓN	6	100%
AUMENTO	0	0%
TOTAL	6	100%

Fuente: Alvarado y Rached. (2019)

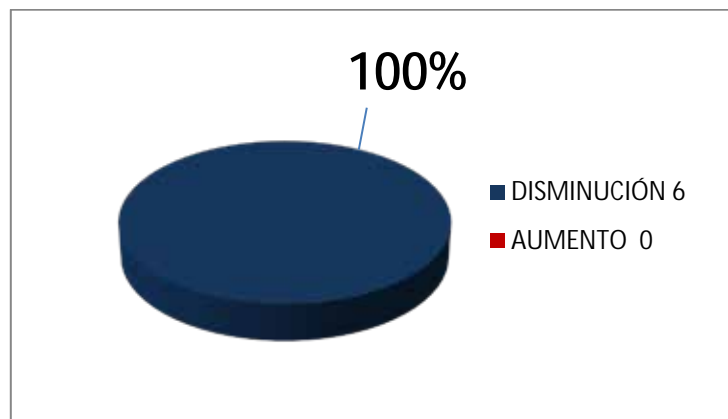


Gráfico 7.- Índice de la productividad del servicio.

Fuente: Alvarado y Rached. (2019)

Análisis

Ante esta interrogante, el cien por ciento (100%) de los encuestados, afirma que hubo disminución en el índice de la productividad de su servicio, esto se debe que la demanda bajo ya que no hay la misma afluencia de clientes porque muchos han cerrado o ya no cuentan con liquidez, por otro lado, se incrementaron los costos de materia prima y de la mano de obra, las empresas se vieron obligadas a una masiva reducción de personal y llevo a la disminución de todos los servicios o ventas que realizan las empresas.

Por otra parte, se demuestran los resultados obtenidos de la observación directa según la aplicación de la lista de cotejo, en visitas realizadas a seis (6) empresas, con el apoyo del personal administrativo donde se puede observar los siguientes aspectos:

Cuadro 1.-Lista de Cotejo

Descriptor	Alto	Medio	Bajo
Ausentismo laboral	X		
Productividad		X	
Rotación del personal	X		
Bonificaciones Salariales			X
Programas de capacitación			X

Fuente: Alvarado y Rached. (2019).

Seguidamente, se presentan los resultados obtenidos como producto de la aplicación de la matriz FODA, para identificar las debilidades, fortalezas y medir el impacto de las reformas salariales establecidas en el decreto Nro. 3.601.

Análisis FODA

	FORTALEZAS (F)	DEBILIDADES (D)
	F1. Posibilidad de estabilidad financiera para los empleados. F2. Una temporal motivación a los empleados.	D1. Mercado incertidumbre. D2. Menos capacidad de empleo
OPORTUNIDADES (O)	ESTRATEGIAS FO	ESTRATEGIAS DO
O1. Subsidio del estado a la nómina. O2. Posibilidad de estabilidad económica nacional.	FO1. Diseñar un plan motivacional para los empleados FO2. Invertir en maquinaria	DO1. Planificar el flujo de caja DO2. Programa continua de capacitación
AMENAZAS (A)	ESTRATEGIAS FA	ESTRATEGIAS DA
A1. Hiperinflación A2. Disminución del poder adquisitivo	FA1. Capacidad de las empresas para adaptarse al entorno FA2. Remuneraciones no salariales	DA1. Usar una moneda dura (\$) DA2. Estructura de costo

Fuente: Alvarado y Rached (2019)

4.2 Análisis de los resultados

Mediante esta encuesta se pudo analizar que las empresas respondieron negativamente ante las reformas salariales, ya que no contaban con la capacidad financiera para cumplir dichas normativas, estas reformas salariales causaron impactos negativos en los empleados, generando disminución de productividad de los servicios.

Con los resultados obtenidos en la lista de cotejo, entrevistando a los gerentes y al personal administrativo, se evidenció un ausentismo laboral, disminuyendo la productividad de la empresa, seguidamente se determinó que hay una alta rotación del personal, gracias a que no le alcanza el sueldo para cubrir sus necesidades básicas, y las empresas no cuentan con unas estrategias de bonificaciones salariales y programas de capacitación.

Para finalizar, se analizó en la matriz FODA las implicaciones salariales, las cuales generan preocupación e incertidumbre en las empresas afiliadas a la cámara venezolana de la construcción del estado Carabobo, ya que al momento que el ejecutivo nacional modifica el sueldo, aumenta los costos de las organizaciones, alimentando la hiperinflación, desmotivando al personal y promoviendo el desempleo.

CONCLUSIÓN

Las empresas venezolanas en los últimos años se han visto afectadas por la crisis económica que está viviendo el país, siendo uno de los principales problemas, los constantes aumentos salariales que por su parte han alimentados la hiperinflación vivida en el territorio nacional, esto ha creado un gran descontento y malestar en la administración de las empresas, por otro lado, los empleados y personal de dichas entidades también se ven afectado porque estos constates aumento, no los motiva, ya que cada vez que el ejecutivo nacional presenta cambios en las reformas salariales descontrolando a su vez la economía y disminuyendo el sueldo del venezolano.

Las variables económicas tales como los precios de la economía, la productividad y el empleo pueden verse afectados al ajustar el salario mínimo. Desde esta publicación se asegura que aumentar el salario mínimo es sinónimo de mayores costos para las empresas, lo que puede afectar la contratación y despido, toda vez que se espera que la demanda por mano de obra esté negativamente relacionada con el salario. Al aumentar el salario mínimo afecta directamente el costo de nómina de las empresas, esto evidencia de cómo un aumento del salarial puede llegar a afectar el enganche de empleados y el despido de estos en las empresas.

En este sentido, para esta investigación se tomó como muestras las empresas afiliadas a la cámara venezolana de la construcción del estado Carabobo, por medio de investigaciones e instrumentos de recolección de datos se puedo encontrar que estas empresas no están produciendo y una gran ola de desempleo.

El sueldo mínimo de los venezolanos antes de estas reformas salariales era de treinta bolívares soberanos (BsS. 30,00), modificándolo así, a mil ochocientos

bolívares soberanos (BsS. 1.800,00) lo que correspondió a un seis mil por ciento (6.000%).

El escenario actual y a mediano plazo que enfrenta la economía venezolana está marcado por hiperinflación, incremento descontrolado de la liquidez monetaria y baja producción. Sabemos que de no tomarse medidas, la crisis empeorará. Las empresas que están en actividad económica deben prepararse para enfrentar los embates de esta situación.

Concluimos que no es el momento de emprender grandes proyectos de inversión que impliquen compra de inmuebles y grandes maquinarias. Que el mercado se está haciendo cada vez más pequeño, solo tomar este tipo de decisiones si económicamente es viable y teniendo en claro el objetivo de la misma. Asegurarse que todos en la organización entiendan el concepto del valor del dinero en el tiempo. Las áreas de administración y control de pagos deben estar empoderadas para actuar rápidamente y evitar cambios de precios. No dejar el dinero sin uso. Buscar mecanismos para transformar el efectivo de moneda local en moneda dura. Enfocarse en mejorar el ciclo operativo, disminuir días de cuentas por cobrar y aumentar días de cuentas por pagar. Manejar internamente sus estados financieros con el tipo de cambio ponderado de sus operaciones. Así se podrá observar la realidad de su empresa y no confundirse con una ilusión monetaria de la hiperinflación.

Y por último, mantener un estímulo positivo en los empleados ya que son el motor de la empresa, lograr que sientan que los objetivos de ésta se alinean con sus propios objetivos personales, capaces de satisfacer sus necesidades y llenar sus expectativas. Por medio de, remuneraciones no salariales que complementen a su

salario base. Así, existen muchas técnicas para promover la motivación laboral, pero deberán observarse factores como la edad, idiosincrasia, nivel social y cultural para identificar cuáles son las más efectivas de acuerdo al caso en particular, sabemos que no es tarea fácil, pero aun existen diversas formas para mantener esa motivación en el empleado.

RECOMENDACIONES

Las empresas afiliadas a la cámara de la construcción del estado Carabobo se han visto afectadas por las variaciones en las reformas salariales, el resaltado aumento de estas misma del 20-08-2018 que han generado gran malestar en la administración de las empresas, como también en los empleados, para enfrentar estos cambios y los efectos de la economía, para ello se requiere un análisis de las implicaciones de la reformas salariales en las empresas afiliadas a la cámara de la construcción del estado Carabobo y con esto lograr crear recomendaciones para las empresas, con el objetivo de que puedan seguir laborando en el logro de sus objetivos y metas.

En este sentido, en el presente capítulo se presenta las recomendaciones que dará solución a la problemática de las implicaciones de las reformas salariales en las empresas afiliadas a la cámara de la construcción, que de acuerdo al diagnóstico efectuado, a través de la aplicación de las técnicas de recolección de información, presenta que las empresas sufren la perdida de los puestos de empleo y una paralización del sector en un 95%, generando también gran inquietud por la falta de liquidez para soportar este aumento salarial del 6.000 % .

Las recomendaciones a presentar buscan sugerir, brindar consejos o estrategias a las empresas como también a los empleados de estas mismas, con el objetivo de que las empresas puedan planificar de mejor manera sus operaciones y un mejor rendimiento, contribuyendo al desarrollo económico del país.

Recomendaciones

1. Diseñar un plan motivacional para los empleados

Las personas necesitan sentirse apreciadas y valoradas, y que sus esfuerzos sean suficientemente reconocidos. Las empresas y compañías necesitan contar con un equipo humano proactivo, comprometido e identificado con la organización que garantice un alto rendimiento y productividad, así como una calidad de trabajo excelente y con vocación de mejoría constante. Es imposible alcanzar estos ambiciosos objetivos si los trabajadores no están lo suficientemente motivados, existiendo una serie de herramientas y recursos para lograrlo, para esto recomendamos:

- Premiar los logros en el trabajo, tanto económicamente como a través de reconocimientos e incentivos, como bonos de producción, actividades lúdicas, bonos alimenticios.
- Proponer retos, ya que es una forma de demostrar su valía y de superarse, sobre todo si van acompañados de algún tipo de recompensas, como felicitaciones, bonos económicos, ascensos, aumentos de sueldo, etc.
- Facilitar y promover la formación constante de trabajadores, ya que supone de múltiples ventajas, se consigue una mayor calidad de trabajo, la empresa cuenta con personal preparado y capaz, y los empleados ven aumentada su autoestima y satisfacción.

2. Invertir en maquinaria

En caso de tener posesión de equipos, hacer un inventario de lubricantes y repuestos para mantener esa maquinaria, ya que si no se hace la inversión en lo consumible y en un stock mínimo de repuestos para mantenerla, podría descomponerla. A los equipos muchas veces hay que cambiarle el gasoil y el aceite,

ya que si no cumple con las horas/maquinas con el pasar del tiempo por cuestiones de humedad o condensación puede generar fallas. Si no se aplican estos gastos, a final de cuenta no servirán para nada estos equipos. Que recomendación podríamos aportar, si se abre la oportunidad de reportación vender los equipos a empresas extranjeras o apostar a un nuevo resurgimiento en el país.

3. Capacidad de las empresas para adaptarse al entorno

Sentarse a esperar sin tomar medidas ni previsiones es fatal, igual hay que tener velocidad de acción, también hay que saber cuándo se debe ser conservador o agresivo, hay momentos que es mejor no precipitarse en acciones que puedan llevar perdidas a futuro. Por eso se han diseñado estas recomendaciones para estar prevenido y preparado al momento de una toma de decisión.

4. Remuneraciones no salariales

Sabemos que el sueldo del trabajador es bajo, por eso la empresa en estos momentos para poder mantener a un empleado laborando tiene que aportar en lo mayor posibles ayudas económicas para que así este se sienta de alguna manera “aliviado” con tantos gastos. Entre las remuneraciones no salariales la empresa puede aportar:

- Pago o disposición de transporte
- Cesta de productos básicos
- Pago de estudios, sea al mismo empleado o a su familia
- Algún aporte en salud

5. Planificación en flujo de caja

Con el aumento salarial y las nuevas medidas impositivas el flujo de caja puede estar más afectado y esa suele ser la principal causa de quiebra de las empresas, al momento de que se realice algún servicio y el pago sea efectuado en bolívares

cambiarlos a una moneda dura para así no tener pérdidas y tener el respaldo económico para poder soportar todos los pasivos de la empresa.

6. Programa continua capacitación

El activo laboral es muy importante, la industria de la construcción no escapa de la importancia de un personal altamente calificado y preparado, la diferencia entre una casa o un edificio bien elaborado es una mano de obra calificada y mano de obra no calificada. La excelencia, la eficiencia y eficacia son puntos claves para poder saber cuando un ingeniero esta o no calificado. Si la finanza, los ahorros o la económica que hizo la empresa le permiten de alguna manera mantener al personal activo con estrategias, ya sea de asesoría a otras empresas o asociación con constructoras que sí están laborando son ideas u opciones que no se debería descartar ya que es considerado de gran importancia mantener a los trabajadores ocupados para ganar experiencia laboral.

7. Usar una moneda dura (\$ o €)

En una economía, una moneda fuerte se refiere a una moneda comerciada globalmente que puede servir como un propósito de valor confiable y estable. Entre los factores que la caracterizan incluye la estabilidad de política, inflación baja, política monetaria y fiscales consistentes, respaldo con reserva de metales preciosos y tendencia de valoración al alza y estable al largo plazo con respecto a otras monedas. Sabemos que el Bolívar en los últimos años no se destaca por ninguno de estos aspectos anteriores, ya que nuestra economía ha sido afectada por un tema de hiperinflación, por eso le recomendamos a las empresas que al momento de tener bolívares cambiarlos a una moneda dura ya sea dólar o euro.

8. Estructura de costos

Los precios van a subir más de lo que lo han hecho hasta ahora, es vital tener clara la estructura de costos y tener precios que permitan la viabilidad de la empresa,

es mejor vender poco y ganar que vender mucho y perder. Al crear una estructura de costos ayuda a organizar de manera práctica los costos de una empresa, teniendo como referencia la estrategia y operación de la misma. Establecer una estructura de costos tiene un propósito fundamental y es el de establecer los fundamentos para la generación de información relevante para la toma de decisiones de una organización. A la hora de realizar una estructura de costos es importante que tengas presente los siguientes puntos:

- El compromiso directivo para una eficiente implementación de una estructura de costos.
- Definir y alinear la política de costos teniendo en cuenta los objetivos y prioridades de tu organización.
- Hacer parte de este proceso al personal clave de áreas programáticas y financieras.
- Contar con un equipo financiero capacitado y con experiencia.
- Tener un amplio conocimiento del manejo de tu organización.
- Contar con políticas y procedimientos por escrito, los cuales respalden tu estructura.

REFERENCIAS

Acosta y Ruiz (2016), **“Negociación colectiva de un institución de salud privada, ubicada en Valencia-Estado Carabobo”**, Universidad de Carabobo

Arias, Fidias (2016). **El proyecto de investigación**. 5ta Edición. Caracas, Venezuela: Editorial Episteme.

Balestrini, Miriam (2012). **Como se elabora el proyecto de investigación**. 5ª Edición. Caracas. Venezuela: Editorial Consultores Asociados.

Bayther y Torres (2015), **“Diseño de una estructura de sueldos y salarios para la empresa Técnicos Marinos Asociados S.A.S”** Universidad de Cartagena, en Cartagena, Colombia.

Becerra (2014), **Manual de metodología de la investigación**. 4ta Edición. Caracas. Venezuela: Editorial TALITIP, s.r.l.

Bermudez y Mendoza (2015), **“Análisis del sistema de compensación en base a desempeño de sector textil ubicada en Valencia Edo. Carabobo”** Universidad de Carabobo, en Carabobo, Venezuela

Chiavenato, Idalberto (2011). **Introducción a la Teoría General de la Administración**. 3ª Edición. México: Ediciones Mc Graw – Hill Interamericana. S.A.

Corrales (2017) titulada **“Influencia del mercado laboral en la brecha salarial de género en los habitantes del condominio los parques de san Gabriel de Chiclayo 2015”** en la universidad Cesar Vallejo, Chiclayo en Perú.

Dessler (2006), **“Administración de recursos humanos”** 11ª Edición. Pearson Educación de México, S.A. de C.V.

Eslava (2004), **“Gestión de talento humano en las organizaciones”** via web <https://es.scribd.com/document/114171987/Gestion-Talento-Humano-Organizaciones-Libro>

Fernández (1996) **“Manual de economía y política de la unión europea”**. 3ª Edición. Tapa blanda Rumagraf S. A., Madrid

Rodríguez (2005) **“Creatividad en la empresa”** 1ª edición. Editorial Pax. Mexico

Smith, Adam (1776) **“Teorías del valor y de la distribución”** 12ª edición. Siglo XXI editores, s.a. de c.v.

Santa y Martins, Filiberto. (2006). **Metodología de la investigación Cuantitativa**. 6ª Edición. Caracas. Venezuela: Editorial FEDUPEL.

Pérez, Alexis (2007). **Guía Metodológica para Anteproyectos de Investigación**. 1ª Edición. Caracas. Venezuela: Fondo Editorial de la UPEL

Tamayo, Mario (2017). Tamayo y Tamayo, M. (2010). **El proceso de la investigación Científica**. 6ª Edición. México D.F. México: Editorial Ediciones Limusa, S.A.

Vives (2015), **“Estudio de la motivación laboral en una industria refinadora de aceite de palma comestible en el Estado Carabobo”**, Universidad de Carabobo.

ANEXOS



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
CARRERA ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

Estimado señor

Gerente de Administración

El presente instrumento ha sido diseñado con la finalidad de recolectar información sobre las implicaciones de las reformas salariales del 20-08-18 en las empresas afiliadas a la cámara de construcción del Estado Carabobo

En este sentido, los resultados obtenidos serán utilizados como base de un trabajo de grado universitario. Por lo que, la información que usted suministre será muy valiosa, tendrá carácter confidencial y se utilizará para fines estrictamente académicos y mejora para la organización.

Instrucciones Generales:

- 1.- Lea detenidamente cada uno de los ítems del cuestionario antes de responder.
- 2.- Marque con una equis (X) la casilla correspondiente a la opción que representa su opinión.
- 3.- Procure responder con objetividad todas las preguntas formuladas.

Anexo A
El cuestionario

Ítem 1.- ¿Consideró usted en el momento que se dictaron las reformas salariales del 20-08-18 causarían impactos significativos en su empresa?

SI ____ NO ____

Ítem 2.- ¿Al día de hoy, usted siente que las implicaciones de las reformas salariales para su empresa fueron?

SEGÚN LO PROYECTADO ____ MENOS SIGNIFICATIVAS ____
MÁS SIGNIFICATIVAS ____

Ítem 3.- ¿Al momento del aumento salarial decretado por el ejecutivo Nacional la empresa contaba con la liquidez para enfrentar la reforma salarial?

SI ____ NO ____

Ítem 4.- ¿Considera usted que la implantación de nuevos salarios permitió mejoras económicas a los empleados?

SI ____ NO ____

Ítem 5.- ¿La empresa tuvo que reducir el personal a causa del aumento salarial del 20-08-18?

SI ____ NO ____

Ítem 6.- ¿En su opinión la reforma salarial ha generado malestar en la administración de la empresa como también en los empleados?

SI ____ NO ____

Ítem 7.- ¿Cree usted que hubo algún aumento o disminución en el índice de la productividad de su servicio?

DISMINUCIÓN ____ AUMENTO ____

Anexo B

Tabla de Frecuencias 1

PREGUNTAS ÍTEM	ALTERNATIVAS / FRECUENCIAS		ALTERNATIVA / PORCENTAJES	
	SI	NO	SI	NO
1	6	0	100%	0%
3	3	3	50%	50%
4	0	6	0%	100%
5	5	1	83.33%	16.66%
6	6	0	100%	0%

Fuente: Alvarado y Rached (2019)

Tabla de Frecuencias 2

PREGUNTAS ÍTEM	ALTERNATIVAS / FRECUENCIAS			ALTERNATIVA / PORCENTAJES		
	MAS	MENOS	LO PROYECTADO	MAS	MENOS	LO PROYECTADO
2	5	0	1	83.33%	0%	16.66%

Fuente: Alvarado y Rached (2019)

Tabla de Frecuencias 3

PREGUNTAS ÍTEM	ALTERNATIVAS / FRECUENCIAS		ALTERNATIVA / PORCENTAJES	
	AUMENTA	DISMINUYE	AUMENTA	DISMINUYE
7	0	6	0%	100%

Fuente: Alvarado y Rached (2019)

Anexo C

Cuadro 1.-Lista de Cotejo

Descriptor	Alto	Medio	Bajo
Ausentismo laboral			
Productividad			
Rotación del personal			
Bonificaciones Salariales			
Programas de capacitación			

Fuente: Alvarado y Rached. (2019).