



UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ

**IMPACTO DE LA REFORMA DEL ART 31 DE LA LEY DE ISLR EN EL
PAQUETE SALARIAL ESTABLECIDO POR CONTRATACIÓN
COLECTIVA DEL PERSONAL DE NÓMINA DIARIA, DEL DPTO. DE
MANUFACTURA, FORD MOTOR DE VENEZUELA S.A EN VALENCIA,
ESTADO CARABOBO**

**Autora:
Simancas, Dianny
V.-14097105**

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



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CARRERA RELACIONES INDUSTRIALES**

**IMPACTO DE LA REFORMA DEL ART 31 DE LA LEY DE ISLR EN EL
PAQUETE SALARIAL ESTABLECIDO POR CONTRATACIÓN
COLECTIVA DEL PERSONAL DE NÓMINA DIARIA, DEL DPTO. DE
MANUFACTURA, FORD MOTOR DE VENEZUELA S.A EN VALENCIA
ESTADO CARABOBO.**

Trabajo de Grado para optar al título de:
Licenciado En Relaciones Industriales

**Autora:
Dianny Del C. Simancas O.
Tutor:
Msc. Ernesto Valera**

San Diego, noviembre 2015

Constancia de aprobación proyecto de grado (ANEXO L)



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CARRERA RELACIONES INDUSTRIALES**

ACEPTACIÓN DEL TUTOR

Quien suscribe, Lcdo. Ernesto Valera, portador de la cédula de identidad N° 12.726.033, en mi carácter de Tutor del Trabajo de Grado presentado por la ciudadana Simancas Ojeda Dianny Del C., portadora de la cédula de identidad N° 14.097.105, titulado: IMPACTO DE LA REFORMA DEL ART 31 DE LA LEY DE ISLR EN EL PAQUETE SALARIAL ESTABLECIDO POR CONTRATACIÓN COLECTIVA DEL PERSONAL DE NÓMINA DIARIA, DEL DPTO. DE MANUFACTURA, FORD MOTOR DE VENEZUELA S.A EN VALENCIA ESTADO CARABOBO, presentado como requisito parcial para optar al título de Licenciada en Relaciones Industriales, considero que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En San Diego, a los _____ días del mes de _____ del año dos mil _____.

Prof. Ernesto F. Valera R.

CI 12.726.033



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CARRERA RELACIONES INDUSTRIALES**

**IMPACTO DE LA REFORMA DEL ART 31 DE LA LEY DE ISLR EN EL
PAQUETE SALARIAL ESTABLECIDO POR CONTRATACIÓN
COLECTIVA DEL PERSONAL DE NÓMINA DIARIA, DEL DPTO. DE
MANUFACTURA, FORD MOTOR DE VENEZUELA S.A UBICADA EN
VALENCIA EDO CARABOBO.**

**Autora: Dianny Del C. Simancas O.
Tutor: Msc. Ernesto Valera
Fecha: Noviembre 2015**

RESUMEN INFORMATIVO

La presente investigación tuvo como finalidad el desarrollo de estrategias en el cual está incluido un programa de formación, orientado al fortalecimiento de los conocimientos del personal, en materia de cultura tributaria, con la finalidad de mantener el equilibrio entre las remuneraciones recibidas, los Beneficios percibidos, con el propósito de brindar mejor Calidad de Vida. La investigación fue realizada bajo la modalidad de proyecto factible, puesto que se desarrolló bajo la propuesta de un modelo operativo viable para solucionar problemas reales y que sean de uso práctico en función a la problemática planteada. En este sentido, se empleó un instrumento de recolección de datos como el cuestionario, el cual fue aplicado a la población de trabajadores de nómina diaria del departamento de Manufactura de la empresa Ford Motor de Venezuela, s.a. en Valencia estado Carabobo. Es por ello que el presente estudio ofrece una herramienta innovadora para reforzar y afianzar, tanto las relaciones de trabajo, como las fuentes de conocimientos, que impacta positivamente en la percepción que tienen los trabajadores con relación a esta materia. Es por ello que la aplicación de programa para incentivar la cultura tributaria la a través de talleres, charlas, cursos, trípticos, así como la implementación de un cronograma de planificación fiscal, no solo trae beneficio al trabajador, sino también a la organización.

Descriptor: Salario, Impuesto Sobre la Renta, Contratación Colectiva.

RECONOCIMIENTOS

Desde hace mucho tiempo me trace una meta, y sabía que iniciaba un largo camino por recorrer, quizás para algunos muy fácil de alcanzar, mientras que para otros pudo ser sumamente difícil, mas sin embargo siempre tuve presente que logras lo que te propones, y que “El cielo es el Límite”. Siempre cuentas con alguien que te escucha cuando ríes y cuando lloras, cuando sientes frío o cuando sientes calor y siempre nos ve por igual, colmándonos de fuerza y de fe para vencer todo lo que en nuestro andar se nos pueda atravesar y nos da la fortaleza de creer en ti mismo, ante quien pretenda interponerse en el alcance de nuestros objetivos, es por ello que quiero dedicar este logro principalmente a mi DIOS, por ser mi guía, mi luz y mi aliento en este camino que gracias a él hoy finalizo.

A los dos seres más hermosos con los que Dios me premio, y me da la fortuna y el orgullo hoy de ser su madre, JOSSELYN y DIEGO, sepan que han sido y serán siempre el motor de mi vida, que las metas que me he propuesto son para y por ustedes, que logren lo que se propongan y que sean felices por siempre, que este logro les sirva de ejemplo, que nunca es tarde para comenzar.

A mi esposo, esa persona tan especial que llego para ser mi compañero de vida, confiaste en mi desde el primer momento en que nos conocimos, sin duda me escogiste como la madre de tus hijos y hoy nuevamente creíste en mi capacidad de llegar a la meta, a esta meta tan importante con la que siempre soñé, no ha sido fácil pero siempre has estado allí, brindándome comprensión amor y cariño, GRACIAS!

A mis padres, por su apoyo incondicional, por creer en mí, a pesar de todo y por sentirse orgullosos de mis logros, yo también me siento dichosa de tenerlos en mi vida.

A mi profesor Lic Ernesto Valera, por ser tan paciente, diligente y didáctico, gracias por brindarme un poco más de sus conocimientos, y acompañarme en este trabajo final.

A todas esas personas especiales que me acompañaron en este camino en la UJAP, hice verdaderas amistades, tuve excelentes compañeros de clases, excelentes profesores, enriquecedores conocimientos, aprendí, y crecí junto a ellos.

INDICE GENERAL

PAG

CONTENIDO

RESUMEN INFORMATIVO	V
RECONOCIMIENTOS.....	VI
INTRODUCCION.....	10
CAPITULO	
I EL PROBLEMA.....	12
1.1 Planteamiento del problema.....	12
1.2 Formulación del problema.....	14
1.3 Objetivos.....	14
1.3.1 Objetivo general.....	14
1.3.2 Objetivos específicos.....	14
1.4 Justificación.....	15
II MARCO TEORICO.....	17
2.1 Antecedentes de la investigación.....	17
2.2 Bases teóricas.....	21
III MARCO METODOLOGICO.....	44
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	44
3.2 Población y muestra.....	46
3.3 Recolección de datos.....	47
3.4 Fases metodológicas.....	49
Fase I.....	49
Fase II.....	49
Fase III.....	50
3.5 Técnica análisis de resultados.....	51
IV RESULTADOS.....	52
4.1 Análisis de resultados.....	52
V LA PROPUESTA.....	66
5.1 Descripción de la propuesta.....	66
5.2 Objetivo general de la propuesta.....	66
5.3 Objetivos específicos de la propuesta.....	67

5.4 Factibilidad de la propuesta.....	67
Recursos humanos.....	67
Recursos institucionales.....	68
Recursos Materiales.....	68
Recursos tecnológicos.....	68
Recursos financieros.....	69
5.5 Presentación de la propuesta.....	69
5.6 Justificación de la propuesta.....	74
5.7 Fundamentación teórica.....	75
REFLEXIONES.....	76
REFERENCIAS.....	78
Bibliograficas.....	78
Electrónicas.....	80
ANEXOS.....	81

INDICE DE GRAFICOS

GRAFICO N°

1.- Conocimiento del encuestado sobre el ISLR.....	53
2.- Conocimiento sobre la omisión de Ingresos en ISLR.....	54
3.- Cumplimiento de pago de ISLR de forma voluntaria.....	55
4.- Impacto en los ingresos establecidos por contratación colectiva vigente, de la recaudación de tributos por parte del estado.....	56
5.-Responsabilidad del SENIAT, como órgano encargado de recaudación de impuestos, para impartir charlas con relación a la omisión de ingresos.....	57
6.-Opinión sobre la creación de un programa de formación orientado al Fortalecimiento de la cultura tributaria, para disminuir el impacto que tiene la recaudación de ISLR, en personas naturales bajo dependencia.....	58
7.- Realización y declaración de ISLR.....	59
8.-Aumento de la cultura tributaria de personas naturales bajo.....	

dependencia, para la disminución de omisión de ingresos en materia de ISLR.	60
9.-Conocimiento en materia de ISLR como ventaja para la planificación de los ingresos anuales	61
10.-Necesidad de que en la empresa, exista personal capacitado en materia de ISLR con el propósito de optimizar las obligaciones tributarias de los empleados bajo dependencia	62
11.- Desarrollo de planificación fiscal de retención de ISLR, que permita ir cancelando mensualmente los tributos a retener por concepto de ISRL	63
12.- Información por parte de la empresa, sobre los tributos a retener por concepto de ISLR.	64

INTRODUCCIÓN

El ejecutivo nacional, en función a la reciente crisis económica que atraviesa el país, se ha visto en la necesidad de modificar artículos de la Ley de Impuesto Sobre la Renta, motivado al déficit de recaudación fiscal, que en cuanto a personas naturales obtiene el estado. Es por ello que a muchas las personas les ha invadido la incertidumbre por no saber cuáles son esos cambios que se realizaron. Para el desarrollo de la presente investigación, se tomó como objeto de estudio la modificación que recibió el artículo 31 de dicha ley, donde se condiciona la retención de impuesto sobre la renta a los sueldos y salarios y demás remuneraciones, como parte de la renta neta del trabajador y que perciben anualmente como parte de sus ingresos-.

En este sentido en la empresa Ford Motor de Venezuela, s.a, en su carácter de patrono y de agente de retención, ejerce su función de cumplir con todas las obligaciones inherentes a su condición, y con lo previsto en la ley. Sin embargo existe descontento en la masa trabajadora, puesto que dicha retención afecta los ingresos anuales percibidos, y que están amparados por una contratación colectiva. Tomando en cuenta la investigación realizada se propuso la aplicación de un plan de formación, así como un cronograma de planificación fiscal, que contribuya a informar y preparar adecuadamente al personal, en materia tributaria, sin que esto afecte el desarrollo de su calidad de vida dentro de la organización.

El capítulo I, denominado El Problema, está conformado por el planteamiento del problema, objetivo general, objetivos específicos, y la justificación de la investigación.

El capítulo II, se encuentra representado por el Marco Teórico Referencial, está estructurado por los antecedentes, las bases teóricas. Es en este capítulo donde se da el fundamento teórico mediante el cual se orienta esta investigación.

El capítulo III, designado como el Marco Metodológico, se expone el tipo y diseño de la investigación, la población, la muestra, así como las técnicas e

instrumentos de recolección de datos, las fases metodológicas, y finalmente las técnicas de análisis de resultados, que determinan la estrategia utilizada para el logro de los objetivos de la investigación.

El capítulo IV, constituido por los resultados, es decir los hallazgos de la investigación obtenidos a través de la encuesta, y analizados según los datos estadísticos presentados.

En el capítulo V, se desarrolló la propuesta, en el mismo se encuentra estructurado con la identificación de la propuesta, la justificación, objetivo general y específico, fundamentación de la propuesta, ventaja y/o beneficios, factibilidad de la propuesta, y finalmente el plan operativo a desarrollar. Por último se encuentra la lista de referencias y los anexos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del Problema

En Venezuela el sistema tributario ha sufrido cambios, que conllevan a una evolución que es llevada a cabo paulatinamente, mejorando aspectos que contribuye a lograr la integración entre las características de los tributos que lo conforman y las particularidades y necesidades económicas del país. En torno a esto, las disposiciones legales que regulan y que conforman el sistema tributario venezolano, cada cierto tiempo son modificadas y reformadas esto con la finalidad de que sea ajustado a las condiciones económicas actuales que en Venezuela se ameriten, para poder hacer frente a las necesidades públicas, que nacen de la vida colectiva y de la cual el estado intentan satisfacer las necesidades de la población, tales como: defensa y resguardo de la soberanía del país, salud, educación, crecimiento, desarrollo, etc. con el fin último de lograr el beneficio colectivo.

A partir del 18 de Noviembre del año 2014 se publica en la gaceta oficial identificada con el número 6.152, un conjunto de dispositivos vía habilitante denominados “Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley”, dictados en el seno del poder ejecutivo nacional, entre ellos el que define los lineamientos legales que regirán el impuesto sobre la renta en el futuro. La decisión del ejecutivo de reformar donde se considera como enriquecimiento neto toda contraprestación o utilidad, regular o accidental, derivada de la prestación de servicios personales bajo relación de dependencia, independientemente de su carácter salarial, distintas de viáticos y bonos de alimentación afecta considerablemente el nivel adquisitivo de los asalariados, afectando de igual forma que los asalariados y que los bonos y otras remuneraciones no eran pechables.

También se considera en dicho artículo, y queda claro que algunos de los beneficios percibidos y que son otorgados en forma accidental se encuentran excluidos de la calificación de enriquecimiento neto, ya que ello contribuye a que el trabajador pierda en buena parte lo que percibe, al tener que pagar el impuesto sobre la renta.

Es el caso particular de la presente investigación, específicamente en el Dpto. de Manufactura de la empresa Ford Motor de Venezuela, s.a., en ocasión al mencionado decreto, el personal de nómina diaria manifiesta descontento ante la situación que consideran como una reducción de lo que era percibido y establecido en el paquete anual de beneficios de la convención colectiva, ello motivado al descuento y retención que tiene a la empresa como agente de retención debe realizar, debido a la reforma al artículo 31.

Del mismo modo la empresa como agente de retención, debe aplicar el descuento en su personal cuando el enriquecimiento anual exceda de las mil unidades tributarias; de modo que, quienes estimen devengar más de bolívares 150.000 en el año, deben realizar la declaración. Sin embargo, el trabajador de nómina diaria, considera esta medida como una pérdida de sus beneficios, en función de que dicha retención inesperada, genera un impacto impositivo, de lo que percibe y que es considerado de carácter salarial, dentro de su paquete anual de remuneraciones, puesto que es una retención que no estaba planificada y que disminuye la obtención de una mejor calidad de vida. Además el mismo está siendo descontado, de la nómina del trabajador, y debe ser cancelado a la brevedad de lo posible, según lo establece, la ley de ISLR, antes del 31 de marzo del presente año, puesto que su desacato podría conllevar a la imposición de multas

En tal sentido y en virtud de su carácter constitucional, es un decreto de ley, que debe ser acatado. Para el trabajador puede ser mejorado, en función de realizar una mejor planificación, que permita al trabajador ir cancelando gradualmente, haciendo

retenciones de lo percibido, evitando que le tenga que ser descontado al finalizar el año fiscal. Del mismo modo, implementar una adecuada educación tributaria, que le permita al mismo obtener mayores conocimientos y que por consiguiente maneje mucho mejor la información básica en materia fiscal, sobre las retenciones que le serán aplicadas, a lo devengado en el presente año fiscal, que ya está en curso y que las sanciones a las que puede ser sujeto, de acuerdo al código orgánico tributario.

1.2. Formulación del Problema

¿Qué estrategias se pueden manejar para reducir el impacto producido por reforma del art 31 de la ley de ISLR, en función al paquete salarial establecido por contratación colectiva al personal de nómina diaria, del Departamento de Manufactura, de la empresa Ford Motor de Venezuela, s.a?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Establecer estrategias para minimizar el impacto producido por la reforma del art 31 de la ISLR, al paquete salarial establecido por contratación colectiva al personal de nómina diaria, con la finalidad de promover una mejor educación en materia tributaria en el trabajador y por ende mejor calidad de vida.

1.3.2. Objetivos Específicos

Determinar el grado de aceptación, por parte de los trabajadores, de acuerdo a la reciente reforma del art 31 de ISLR, en relación a la retención que se realizará en lo sucesivo de su paquete de salarial establecido.

Desarrollar un plan de adiestramiento en materia tributaria, para informar adecuadamente al trabajador y evaluar la inclusión en el diseño del plan de adiestramiento propuesto por la empresa.

Diseñar estrategias para minimizar el impacto producido por la reforma del art 31 de la ISLR, al paquete salarial establecido por contratación colectiva al personal de nómina diaria, con la finalidad de promover una mejor cultura tributaria en el trabajador y por ende mejor calidad de vida.

1.4. Justificación

La información que tenga a bien manejar la empresa, es una herramienta de gran ayuda que le brinda la posibilidad de tener mayor capacidad de propuestas en la búsqueda de soluciones y que contribuyan a la toma de decisiones, ante los cambios de medidas económicas que puedan ser establecidas por el gobierno. De esta forma y con la información recolectada, se puede tener la planificación, organización y desarrollo de programas que fomenten la cultura tributaria en el trabajador. Es trascendental, establecer un equilibrio, relaciones armoniosas, crear conciencia e ir a la vanguardia siempre para fomentar una estructura organizacional sólida, de la mano de los trabajadores y los departamentos involucrados.

En la actualidad y debido a la situación económica, es necesario crear una cultura tributaria en el empleado, de modo que el impacto producido por la retención a la que va a ser sujeto, no afecte su capacidad de desempeño y su motivación laboral dentro de la organización. De igual manera el establecer un descuento programado y que el trabajador esté al tanto de cuales van a ser los conceptos a los cuales se les va a aplicar la retención, evitará conflictos y contribuirá a que el trabajador se vaya adecuando poco a poco, a dichas retenciones, y desarrollará medidas que no afecten de manera considerable, tanto a él como a su entorno económicamente.

El Departamento de Recursos Humanos, tiene la amplia responsabilidad de desarrollar estrategias que minimicen los efectos producidos por estas retenciones, es decir que el impacto económico sea menor, en función a que el mismo sea descontado

progresivamente. De igual modo, proporcionar información adecuada y precisa al trabajador, mediante el adiestramiento sobre los conceptos a los que se le aplicara la retención así como aquellos conceptos que estén exentos. La información que se le pueda suministrar al trabajador, repercutirá en el ahorro de trabajo, al departamento de recursos humanos, pues pondrá una herramienta en manos del trabajador, que le ayuda a su comprensión, sobre las retenciones realizadas y le ayudara con el llenado de los formularios exigidos por el SENIAT al comienzo y al finalizar el año fiscal.

Por consiguiente la presente investigación servirá de aporte para el desarrollo de futuras investigaciones, relacionadas con la gestión de Recursos Humanos, y el desarrollo de planes de estratégicos, que contribuyan con el desarrollo y crecimiento organizacional.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

A lo largo de la historia del mundo laboral se presenta un elemento clave: la remuneración o pago. Ciertamente el hombre presta su servicio con la motivación de recibir algo a cambio. Actualmente las empresas se han percatado de la importancia de este sub-proceso de recursos humanos, por ende, constantemente buscan formas novedosas para compensar a sus empleados, que a su vez otorguen valor agregado a la organización. La reciente reforma del artículo 31 del ISLR, la cual fue dictada por vía habilitante, por el presidente de la república, aplica mayor presión a las personas naturales, y aunado a ella, el alto impacto de la inflación actual en el país lo que en las personas asalariadas, queda aún más expuesta la reducción de su capacidad económica.

Al respecto, Balestrini (2006) define “el marco metodológico como la instancia referida a los métodos, las diversas reglas, registros, técnica y protocolos con los cuales una teoría y su método calculan las magnitudes de lo real” (p.125). Según Finol y Camacho (2008), el marco metodológico está referido al “como se realizara la investigación, muestra el tipo y diseño de la investigación, población, muestra, técnicas e instrumentos para la recolección de datos, validez y confiabilidad y las técnicas para el análisis de datos” (p.60).

2.1. Antecedentes de la Investigación

Por lo novedoso del tema, en función que la última reforma tributaria, propuesta y aprobada por el ejecutivo, realizada al ISLR, fue en el mes de noviembre del año 2014, no se encuentran antecedentes actualizados. Sin embargo y en función de desarrollar el presente trabajo de investigación, se realiza en base a reformas anteriores, y a los trabajos que se desarrollaron en su oportunidad, en base al impacto producido al salario de los trabajadores. Según Arias (2006) “los antecedentes

reflejan los avances y el Estado actual del conocimiento en un área determinada y sirven de modelo o ejemplo para futuras investigaciones”. Es decir son todos aquellos trabajos donde se han utilizado variables similares o donde existan objetivos propuestos relacionados; lo que sirve como guía al investigador realizando comparaciones. (p.106).

En tal sentido, a nivel Internacional, Bedodo, V. y Carla, G. (2006) realizaron un trabajo titulado **“Motivación Laboral y Compensaciones”** para optar al título de Psicólogo de la Universidad de Chile. Presentaron una profunda investigación, de tipo documental acerca de la relación que existe entre la motivación laboral y las compensaciones, dicha investigación está orientada a las organizaciones actuales y se presenta desde el punto de vista de la psicología laboral, y las compensaciones empleadas de manera asertiva, influyen directamente sobre la motivación y a su vez sobre el desempeño.

Esta investigación fue realizada en Santiago de Chile. La motivación es el motor de las personas en la organización y, por consiguiente, se convierte en el motor y en la energía psicológica de la misma organización. Las personas se encuentran motivada para contribuir a los objetivos organizacionales, en la medida que la organización contribuye de alguna una manera en satisfacer sus necesidades personales, sean éstas de tipo económico, social o de desarrollo personal. Es por ello que el desarrollo de esta investigación, contribuye en aportar factores de importancia a considerar en como lo son la motivación y la necesidad de contribuir con el desarrollo de mejor calidad de vida al trabajador, y que van a ser estudiados por la presente investigación.

Por otra parte, a nivel Nacional, Rojas Y. (2011) en su trabajo titulado **“Diseñar un Programa de Formación Orientado al Fortalecimiento de la Cultura Tributaria en Materia de Omisión de Ingresos que Permita Incrementar Recaudación de Impuesto Sobre la Renta en las Personas Naturales Bajo Libre Ejercicio de la Medicina”**, presentado en el área de Post grado, para la especialización en Gerencia Tributaria, de la Universidad de Carabobo” propone

identificar la necesidad de formación y orientación que requieren las personas naturales bajo el libre ejercicio de la medicina de un hospital privado del norte de Valencia sobre la omisión de ingresos de ISLR, lo que permite analizar que a través de la formación se puede dar solución a una parte de la problemática detectada por la investigadora y resalta la importancia que tiene la formación de una cultura tributaria.

En tal sentido se puede asegurar que la implementación de dicho programa, persigue en buena medida estimular a estos profesionales, la obligación de cumplir con las exigencias fiscales, en razón de su carga tributaria y de esta manera evitar la aplicación de multas y sanciones que pudieran generarse por el incumplimiento de los deberes fiscales de forma correcta. Esta investigación sirve de apoyo del presente trabajo en virtud de que resalta la factibilidad de realizar un programa de formación en materia fiscal, a toda persona natural independiente o asalariada.

Del mismo modo, Lisbet, N. (2006) realiza un trabajo de investigación titulado **“Incidencias del Clima Organizacional en el Desempeño del Personal Administrativo de la Vicepresidencia de Administración y Finanzas de la Empresa Tropicalum, c.a Ubicada en la Victoria Edo Aragua”**, para optar al título de Técnico superior Universitario mención; Recursos Humanos. Con este trabajo concluyó que uno de los factores determinantes del desempeño laboral, es el ambiente laboral, ya que constituye el ambiente en el que diariamente se desenvuelve el individuo. Por lo antes citado, se puede considerar que en una organización saludable, el ambiente de trabajo permite al trabajador utilizar plenamente todo su potencial. Esto implica no solo una gestión responsable de los riesgos para la salud y la seguridad, sino también una posibilidad para el trabajador de desarrollarse y crecer hasta su máximo potencial.

Este trabajo de investigación es de tipo documental, permitió conocer la incidencia que tiene la cultura organizacional, como factor integrador de todas las organizaciones, y como factor determinante en la eficiencia del recurso humano. Su realización es considerada de importancia para el desarrollo de la presente

investigación, puesto que comprende el estudio de la motivación del trabajador, como factor de relevancia, en el crecimiento personal y organizacional.

Cabe considerar por otra parte el estudio de Cao (2009), quien realiza un trabajo de grado en la Universidad de Carabobo, titulado **“Efectos de la Reforma del Artículo 31 de la Ley de Impuesto Sobre la Renta, en la Determinación del Enriquecimiento Neto Gravable para el Año Fiscal 2008”**. En el desarrollo de la investigación se toman como elementos importantes los efectos que ocasiona la sentencia de la de la sala constitucional del tribunal supremo de justicia, que interpreta constitucionalmente el sentido y el alcance del artículo 31 de la ley de impuesto sobre la renta, sobre la determinación del enriquecimiento gravable para el año fiscal 2008. El objetivo general es identificar los efectos de la reforma al artículo 31 de impuesto sobre la renta en el enriquecimiento neto gravable por la prestación de servicios personales o bajo relación de dependencia, es una investigación del tipo documental. En virtud de lo novedoso del tema, es importante tomarlo en consideración para el desarrollo de la presente investigación, puesto que denota estrategias de vital importancia que pueden ser tomadas en cuenta para el desarrollo de los objetivos

En ese mismo orden de ideas, Avila (2008) realiza una investigación en Gerencia Tributaria de la Universidad de Carabobo, titulada **“Diseño de Estrategias para el Mejoramiento en el Cumplimiento de las Obligaciones Tributarias en Materia de Retenciones de Impuesto al Valor Agregado e Impuesto Sobre la Renta en la Universidad de Carabobo”**. El trabajo de investigación propone como principal objetivo, diseñar estrategias para el mejoramiento, en el cumplimiento de las obligaciones tributarias en materia de retenciones de Impuesto al valor agregado e impuesto sobre la renta en la Universidad de Carabobo. La investigación se apoyó en las bases teóricas de Humberto Serna, Pimentel Villalaz, Daposo Gladys, entre otros, los cuales desarrollaron teorías sobre Planificación estratégica.

Esta investigación es de tipo documental. como conclusión, la propuesta permitirá a la institución, realizar y cumplir con los requisitos establecidos en las leyes para la declaración y el pago tanto de las retenciones del IVA como la del ISLR de forma eficaz y eficiente. El desarrollo de un plan estratégico, es un factor de importancia a ser considerado de la presente investigación, mediante los aportes que sugerir al patrono, para el desarrollo de las estrategias, de acuerdo a los objetivos propuestos.

Por otro lado, Colina, Z (2003) **“Incidencia del Impuesto Sobre la Renta de Personas Naturales, por Concepto de Sueldos y Salario sobre los Ingresos Públicos de Venezuela, en el lapso del 1994 a 1999”** Esta investigación es de carácter exploratoria. El sistema tributario Venezolano ha realizado reformas a las leyes fiscales, tales como el IVA, ISLR, código orgánico tributario. dentro de estas reformas se encuentran las que hay sufrido la ley de impuesto sobre la renta, lo cual no ha logrado recaudar lo estimado en personas naturales, y al ser comparadas con otras recaudaciones fiscales, puede ser considerada muy baja en total a los ingresos públicos, por lo que mediante este estudio se concluye con la puesta en práctica de la propuesta además de aumentar los ingresos públicos, disminuiría las distorsiones que se producen a la base imponible, erosionándola y lo que a su vez trae como consecuencia una evidente incapacidad del fisco. En tal sentido, la cultura tributaria es considerada es un factor de importancia que permite el desarrollo de estrategias a ser tomadas en cuenta para el desarrollo de la presente investigación.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1 Impuesto Sobre la Renta

Es un impuesto aplicado sobre los enriquecimientos anuales netos y disponibles obtenidos en dinero o en especie. Salvo disposición legal, toda persona natural o jurídica, residente o domiciliada en Venezuela, pagara este impuesto sobre sus rentas de cual origen, sea que la causa o la fuente de ingresos este situada dentro del país o fuera de él. Las personas naturales o jurídicas no residentes o no domiciliadas en

Venezuela, estarán sujetas a este impuesto siempre que la fuente o la causa de sus enriquecimientos este u ocurra dentro del país, aun cuando no tengan establecimiento permanente o base fija en Venezuela, y en caso de poseerlos, tributarán exclusivamente por los ingresos de fuente nacional o extranjera atribuibles a dicho establecimiento permanente o base fija, Salvo disposición en contrario de la presente ley “Toda persona natural o jurídica, residente o domiciliada en la República Bolivariana de Venezuela, pagara impuestos sobre sus rentas de cualquier origen, sea que la causa o la fuente de ingresos este situada dentro del país o fuera de él. Las personas naturales o jurídicas no residentes o no domiciliadas en la República Bolivariana de Venezuela estarán sujetas el impuesto establecido en esta ley siempre que la fuente o la causa de sus enriquecimientos de este ocurran dentro del país, aun cuando no tengan establecimiento permanente o base fija en la República Bolivariana de Venezuela”, Tales principios están establecidos en el artículo 1º de la Ley de Impuesto sobre la Renta (2001), y los mismos disponen lo siguiente:

1. **Deducibilidad de los gastos:** La definición de los gastos incluye tanto las pérdidas como los gastos que surgen en las actividades ordinarias de las empresas. Entre estos gastos se encuentra lo de la actividad ordinaria por ejemplo el costo de las ventas, salarios y la depreciación.
2. **Enriquecimiento neto:** En este orden la ley de ISLR señala que los incrementos o aumentos del patrimonio tanto de una persona natural o jurídica son susceptibles de ser valorados en términos económicos y cuantificados en dinero, se originan como consecuencia de enriquecimiento neto. Los sueldos, salarios, emolumentos, dietas, pensiones, obvenciones, comisiones, y demás remuneraciones similares, por servicios prestados al contribuyente, así como los egresos por concepto de servicios profesionales no recibidos en el ejercicio.

En otro orden de ideas, se podrá resaltar la carencia de la cultura tributaria, en la población. Según la investigadora del Instituto Técnico de Investigaciones Tributarias, Estela del Valle Santander comenta que, cuando se habla de carencias de cultura tributaria, implica que en la sociedad no se desarrollado el sentido de

cooperación de los individuos con el estado. Asimismo, no se considera que el estado lo conformen todos los ciudadanos y que el vivir en una sociedad organizada, implica que todos deban contribuirle a otorgar los fondos necesarios para cumplir la razón de su existencia, cual es, prestar servicios públicos. Por otra parte, la sociedad demanda cada vez con mayor fuerza que el estado le preste los servicios esenciales como salud, educación, seguridad, justicia entre otros, pero que estos servicios los preste con mayor eficiencia.

Dentro de ese marco, la evolución del artículo 31 de la ley de Impuesto sobre la Renta, donde se determina la base imponible de los asalariados expresa lo siguiente: El ISLR es un tributo que grava los enriquecimientos netos, anuales y disponibles tanto de personas naturales como de personas jurídicas, conforme el criterio de la renta mundial adoptado a partir de la reforma de la Ley que rige a dicho tributo ocurrida en diciembre de 1999. En el caso particular de los asalariados, estos están sujetos a dicho impuesto sobre la base de su ingreso obtenido como contraprestación por el servicio bajo relación de dependencia. Dichas percepciones no admiten costos, ni tampoco deducciones. Sí admiten los denominados desgravámenes, que son conceptualmente una porción de la renta reservada a cubrir gastos esenciales para la vida de las personas naturales.

En tal sentido el nuevo texto del artículo 31 de la ley de Impuesto sobre la renta, el cual fue reformada por ley habilitante en el año 2014 expresa que “Se considera como enriquecimiento neto toda contraprestación o utilidad, regular o accidental, derivada de la prestación de servicios personales bajo relación de dependencia, independientemente de su carácter salarial, distintas de viáticos y bono de alimentación”.

De esta manera se aprecia en la última reforma del artículo, la inclusión del criterio que venía aplicando y defendiendo la Administración Tributaria Nacional antes de la abrupta intervención del TSJ en el año 2007 a la que también se opusieron algunos representantes del Poder Legislativo, con lo cual se da una situación bastante

curiosa en razón de que plantearía ahora a 7 años de esa controversia, la alineación en un mismo frente tanto del Ejecutivo y como de la Asamblea Nacional, teniendo en el lado opuesto a la Sala Constitucional del TSJ. Lo más interesante de ello es que la instancia judicial, desde la perspectiva institucional, no juega realmente en este partido sino que es precisamente el árbitro y podría nuevamente sacar tarjeta roja. Lo novedoso hoy, respecto al año 2007, es que quizás en esta oportunidad los trabajadores organizados en las instituciones sindicales podrían ser los actores protagonistas que fueren una decisión del TSJ que se oriente a restituir la posición asumida antes, cuando fijó límites al Poder Tributario del Estado al momento de gravar las remuneraciones de los asalariados.

La elusión tributaria, es también fraude mediante abuso en las formas. Araujo (1964, citado por Moya, 2004), expresa: “No toda ventaja fiscal lograda por el contribuyente constituye una elusión” (p. 357). Para ello, es indispensable que haya una distorsión de la forma jurídica, una atipicidad o anormalidad que esta frente a la realidad económica que se exterioriza mediante aquella. De otra manera no hay elusión. Puede ocurrir que el contribuyente arregle sus negocios para pagar menos impuestos de hecho generador en lo respecta a su vestidura jurídica. Es indispensable la atipicidad o anormalidad de la forma cuya utilización solo se explique por la intención de evadir impuesto. (Araujo, 1964, citado por Moya, 2004, p. 386).

Siendo que, en la personalización del concepto de elusión fiscal y su diferenciación, los autores Blumenstein y Hensel (1954, citado por Moya, 2004) afirman que, la consideración de que la imposición está siempre subordinada a la realización del presupuesto de hecho, mientras que la evasión (fraude fiscal) existe un incumplimiento culpable de la obligación tributaria válidamente surgida de la realización del hecho imponible; en la elusión se impide el nacimiento de la obligación tributaria, evitando el presupuesto de hecho legal. Por lo cual, la existencia de la elusión se deduce de la concurrencia de tres elementos: uno subjetivo, uno objetivo y otro relativo. Desde el punto de vista subjetivo, se debe presentar el intento de ahorrar el impuesto, esto es, es necesario que la configuración adoptada solo se

justifique por la búsqueda de una atenuación de la carga fiscal, no pudiéndose reconocer otro motivo para el comportamiento en cuestión.

En cuanto, al perfil objetivo forma parte de la elusión del impuesto de la anormalidad de los procedimientos seleccionados o de la configuración considerada: la barrera para alejarse de la vía normal es que las ventajas que se tratan de conseguir no sean sobre todo de naturaleza tributaria, porque de otro modo se integra.

La fuente de la obligación tributaria es la ley. La voluntad jurídica de los individuos no es apta para crear la deuda tributaria, es por ello que, mediante la ley, el legislador describe la hipótesis condicionante llamada hecho imponible, y es entonces la materialización de esa hipótesis la que genera la obligación tributaria (obligación de dar, hacer, no hacer).

En Venezuela, puede considerarse como fuente que establece la obligación tributaria, lo señalado por la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), la cual consagra en su Artículo 133 “Toda persona tiene el deber de coadyuvar a los gastos públicos mediante el pago de impuestos, tasas y contribuciones que establezca la ley”. Todo ello en concordancia con lo establecido en los principios constitucionales.

También es necesario señalar, que el Código Orgánico Tributario (2001) establece en su Artículo 36 “El hecho imponible es el presupuesto establecido por la ley para tipificar el tributo, y cuya realización origina el nacimiento de la obligación tributaria”. Es por ello, que el hecho imponible es el presupuesto o hipótesis, el cual define de qué tributo se trata y sirve para tipificar el tributo.

Al realizarse el hecho imponible nace la obligación tributaria, es decir, que cuando el sujeto pasivo de la obligación se coloca en relación con el elemento objetivo del hecho imponible en la misma situación descrita abstractamente por el legislador, se dice que se ha realizado el hecho imponible y es allí cuando nace o se origina la obligación tributaria.

En la Ley de Impuesto sobre la Renta (2001), la fuente de la obligación tributaria se encuentra tipificada en el Artículo 1 cuando señala “Los enriquecimientos anuales,

netos y disponibles obtenidos en dinero o en especie, causarán impuestos según las normas establecidas en esta Ley...”.

En la doctrina del Derecho, el término obligación se define como un vínculo o relación jurídica establecida entre dos partes por la que una de ellas (deudor) se ve constreñida a dar, hacer o no hacer algo a otra (acreedor), que a merced de su derecho de crédito, puede exigir tal prestación. Para Jarach (1982) desde el punto de vista jurídico, la obligación tributaria es:

Una relación jurídica EX LEGE, en virtud de la cual una persona (sujeto pasivo principal, contribuyente o responsable), está obligada hacia el Estado (sujeto activo), al pago de una suma de dinero, en cuanto se verifique el presupuesto de hecho determinado o tipificado por la Ley (p.195).

La retención puede ser considerada como el monto que se descuenta o se deduce del pago al beneficiario del enriquecimiento. Para Villegas (1976) retener significa “retraer una suma dineraria de un contribuyente (y con la cual se halla en contacto el agente de retención) un determinado importe en concepto de tributo. Ingresar es depositar, ese mismo importe a la orden de la Administración Tributaria, es decir, entregarle la suma tributaria detraída al contribuyente”. (p.21).

Fraga, Sánchez y Vilorio (2002) sostienen que: La retención del Impuesto sobre la Renta es la actividad administrativa (delegada) de colaboración en las tareas de recaudación del tributo, que cumple por mandato de la Ley de Impuesto sobre la Renta y del Reglamento Parcial de la Ley de Impuesto sobre la Renta en materia de Retenciones, el sujeto responsable como pagador de una renta gravable con dicho impuesto, y que consiste en amputar del pago o abono en cuenta correspondiente, en calidad de adelanto del impuesto que está obligado a satisfacer el contribuyente receptor del pago, un porcentaje indicado por el Reglamento según la causa que ha dado origen a la obtención de la renta, a los fines de enterarlo (depositarlo) en una

oficina receptora de fondos nacionales, en la forma y plazos indicados por las normas respectivas. (p.17).

La obligación tributaria es pues, un vínculo jurídico que le atañe a algún sujeto de la relación jurídico tributaria, dicha obligación tiene algunos elementos los cuáles son: los sujetos de la obligación, el objeto de la obligación tributaria y la causa de la obligación tributaria. Dentro de este concepto es necesario identificar quién es el sujeto pasivo, es decir, el obligado a dar cumplimiento a todo lo relacionado con tributos, ya sea en calidad de contribuyente o responsable. En cuanto al responsable es aquel que está obligado a pagar el tributo por ser solidario, por lo tanto ambos son deudores.

De acuerdo a esta óptica, se puede mencionar que también los agentes de retención tienen su responsabilidad ya que por disposición de la ley deben retener el tributo, ya que el Código Orgánico Tributario (2001) establece en su Artículo 27, que el agente de retención es el único responsable ante la Administración Tributaria por la cantidad retenida y de no realizar la retención responderá solidariamente con el contribuyente. Es por ello, que el Estado está facultado para imponer castigos, a todo aquel contribuyente que incumplan con las disposiciones establecidas en la ley. En el tema objeto de estudio, retención de Impuesto sobre la Renta, las sanciones por incumplimiento de las normas tributarias son las que se encuentran tipificadas en el Código Orgánico Tributario vigente.

Atendiendo a lo dispuesto en el Reglamento Parcial de la Ley de Impuesto sobre la Renta en materia de Retenciones (1997), es decir, en el Decreto de Retención 1808, específicamente en el Capítulo II en sus Artículos 2 al 9, el proceso para efectuar la retención dependerá de algunos elementos tales como el tipo de persona sujeta a retención, el tipo de servicio, la información requerida al deudor o pagador y el porcentaje a aplicar.

El proceso de enterar el impuesto se basa fundamentalmente en los plazos dispuestos para devolver a la Administración Tributaria en el monto del impuesto retenido, según el Artículo 21 del mencionado Reglamento, se establece que “Los

impuestos retenidos de acuerdo con las reglas establecidas en la ley y este reglamento deberán ser enterados en las oficinas receptoras de fondos nacionales dentro de los tres primeros días hábiles del mes siguiente a aquél en que se efectuó el pago o abono”.

Es conveniente esbozar los principales fundamentos del proceso de retención y de enteramiento del impuesto, los cuales se encuentran consagrados en el Decreto de Retención 1808, dentro de los principales fundamentos se deben mencionar: A quienes retener, conceptos sujetos de retención, cuando retener, plazos para enterar el impuesto ante las oficinas receptoras de fondos nacionales, entre otros.

Según el Artículo 1, del Decreto de Retención 1808, y en concordancia con el Artículo 87 de la Ley de Impuesto sobre la Renta (2001), se debe efectuar la retención de impuesto a quienes se les realice el pago o abono en cuenta de los enriquecimientos o ingresos brutos a los que se refieren los Artículos 27, párrafo octavo, y Artículos 31, 34, 35, 36, 37,38, 39, 40, 41, 48, 64, 65 y 77 de la precitada ley.

Es indispensable considerar lo establecido en el Artículo 2, del Decreto de Retención 1808, que expresa “en los casos de personas naturales residentes en el país, la retención de impuestos sólo procederá si en beneficiario de las remuneraciones obtiene o estima obtener, de uno o más deudores o pagadores, un total anual que exceda de mil unidades tributarias”.

Resulta conveniente mencionar que se consideran personas naturales residentes las que hayan permanecido en el país durante un lapso de 180 días dentro del ejercicio anual, o en el ejercicio inmediatamente anterior. También es considerada personas naturales residentes según el Artículo 30 del Código Orgánico Tributario (2001), en su Capítulo III, Sección Cuarta, aquellas personas que están desempeñando en el exterior funciones remuneradas.

A continuación se listan los conceptos sujetos a retención, de conformidad con lo establecido en la Ley de Impuesto sobre la Renta (2001) y el Decreto N° 1808 del 23

de abril de 1997 que crea el “Reglamento Parcial de la Ley de Impuesto sobre la Renta en materia de Retenciones”, que rigen la materia:

1. Sueldos, salarios, emolumentos, dietas, pensiones, obvenciones, comisiones y demás remuneraciones similares por servicios personales prestados bajo relación de dependencia (Artículo 2, Decreto de Retención 1808): Conforme a lo previsto en el Artículo 87 de la Ley de Impuesto sobre la Renta, se deberá aplicar la retención sobre los enriquecimientos o ingresos brutos señalados en los Artículos 31, 34, 64 y 65 de la precitada ley.

El concepto de sueldos, salarios y demás remuneraciones similares, conforme a la doctrina laboral, comprende: Sueldos, salarios, emolumentos, obvenciones, dietas, pensiones, comisiones, bono vacacional, sobresueldos, recargos legales o convencionales por días feriados, horas extras o trabajos nocturnos, aguinaldos, utilidades y demás remuneraciones periódicas o no, previstas en el contrato individual o colectivo que regula las relaciones entre el trabajador y su patrono. No obstante, es indispensable considerar que no se deberá practicar retención cuando el trabajador obtenga o estime obtener de uno o más deudores o pagadores un total anual que no exceda de un mil unidades tributarias (1.000 u.t.).

2. Honorarios por servicios profesionales no mercantiles (Artículo 9, Numeral 1, Decreto de Retención 1808): Se consideran como el pago o contraprestación que reciban, tanto las personas naturales como las jurídicas, por la prestación de servicios personales no regidos por un contrato de trabajo, en virtud de actividades de carácter científico, técnico, docente, realizadas por ellas en nombre propio o por profesionales bajo su dependencia. De este concepto se excluyen las actividades de naturaleza manual.

3. Comisiones por la enajenación de bienes inmuebles y comisiones en general, distintas de las comisiones accesorias a los sueldos y salarios (Artículo 9, Numeral 2, Decreto de Retención 1808).

4. Intereses sobre capitales tomados en préstamo e invertidos en la producción de la renta. Intereses sobre préstamos y otros créditos (Artículo 9, Numeral 3, Decreto de Retención 1808).
5. Enriquecimientos netos de las agencias de noticias internacionales (Artículo 9, Numeral 4, Decreto de Retención 1808).
6. Gastos de transporte, causados o pagados dentro del ejercicio gravable a empresas de transporte no domiciliadas o no residentes (Artículo 9, Numeral 5, Decreto de Retención 1808).
7. Derecho de exhibición de películas y similares para el cine o la televisión, producidas o distribuidas desde el exterior (Artículo 9, Numeral 6, Decreto de Retención 1808).
8. Enriquecimientos netos derivados de regalías y demás participaciones análogas (Artículo 9, Numeral 7, Decreto de Retención 1808): Estarán constituidas por la cantidad que se paguen por ceder el derecho a usar y explotar tanto las patentes de invención, de mejoras, de modelos industriales, de dibujos industriales y de introducción de inventos y de mejoras, así como también las marcas comerciales, denominaciones comerciales, lemas comerciales, derechos de autos y derechos de exploración o explotación de recursos naturales.
9. Asistencia técnica suministrada desde el exterior y utilizada en el país así como los servicios tecnológicos suministrados desde el exterior y utilizados en el país. (Artículo 9, Numeral 7, Decreto de Retención 1808). La asistencia técnica consiste en el suministro desde el exterior, de conocimientos técnicos destinados a la elaboración de una obra o producto para la venta o a la prestación de un servicio específico para la venta.
10. Enriquecimientos netos derivados de las primas de seguro y reaseguro (Artículo 9, Numeral 8, Decreto de Retención 1808)
11. Ganancias fortuitas obtenidas por juegos y apuestas, así como de los premios de loterías y de hipódromos (Artículo 9, Numeral 9, Decreto de Retención 1808)

12. Premios obtenidos por propietarios de animales de carrera (Artículo 9, Numeral 10, Decreto de Retención 1808)
13. Pagos a empresas contratistas o sub-contratistas por ejecución de obras o prestación de servicios, con base a valuaciones, órdenes de pago permanentes, individuales o mediante otra modalidad (Artículo 9, Numeral 11, Decreto de Retención 1808): El Artículo 16 del precitado decreto define a las empresas contratistas y subcontratistas, como las personas naturales o jurídicas, consorcio o comunidad, que conviene con otra persona jurídica, consorcio o comunidad, en realizar en el país por cuenta propia o en unión de otras personas, cualquier obra o prestación de servicio. Es fundamental que la empresa contratista suscriba un contrato mediante el cual, se compromete a responder por el resultado de la obra o del servicio.
14. Pagos que efectúen los administradores de bienes inmuebles a los arrendadores de tales bienes (Artículo 9, Numeral 12, Decreto de Retención 1808).
15. Pagos por cánones de arrendamiento de bienes muebles situados en el país (Artículo 9, Numeral 13, Decreto de Retención 1808).
16. Venta de bienes y servicios (Artículo 9, Numeral 14, Decreto de Retención 1808): Los pagos que hagan las empresas emisoras de tarjetas de crédito o consumo, o sus representantes, a personas naturales, jurídicas o comunidades en virtud de la venta de bienes y servicios o de cualquier otro concepto. También se incluye la venta de gasolina en estaciones de servicio por los pagos que hagan las empresas emisoras de tarjetas de crédito o consumo.
17. Pagos por gastos de transporte conformados por fletes (Artículo 9, Numeral 15, Decreto de Retención 1808).
18. Pagos efectuados por las empresas de seguro, las sociedades de corretaje de seguros y las empresas de reaseguro, domiciliadas en el país a los corredores de seguro y a los agentes de seguro (Artículo 9, Numeral 16, Decreto de Retención 1808).

19. Reparación de bienes asegurados y atenciones hospitalarias a los asegurados (Artículo 9, Numeral 17, Decreto de Retención 1808).
20. Adquisición de fondos de comercio, enajenación de acciones (Artículo 9, Numeral 18, Decreto de Retención 1808).
21. Servicios de publicidad, propaganda y venta de servicios publicitarios (Artículo 9, Numeral 19, Decreto de Retención 1808).
22. Enriquecimientos netos obtenidos por la enajenación de acciones efectuadas a través de la Bolsa de Valores (Artículo 9, Numeral 20, Decreto de Retención 1808).
23. Pagos a personas naturales o jurídicas por la enajenación de acciones o cuotas de participación cuando no se efectúen a través de la Bolsa de Valores (Artículo 9, Numeral 21, Decreto de Retención 1808).
24. Cualesquiera otros enriquecimientos, disponibles o no, renta bruta o ingresos brutos, distintos de los antes señalados, sobre los cuales el Ejecutivo Nacional disponga mediante decreto que se retenga en la fuente el impuesto y se entere en una oficina receptora de fondos nacionales.

Quedan exceptuados de la retención los enriquecimientos obtenidos por trabajadores en virtud de primas de vivienda, cuando la obligación del patrono de pagarla en dinero derive de disposiciones de la Ley Orgánica del Trabajo. De igual forma, quedan excluidas de esta obligación, enriquecimientos provenientes de viáticos y gastos de representación. La retención de Impuesto sobre la Renta, deberá practicarse en el momento de pago o al efectuarse un abono en cuenta que equivale en este sentido al pago, conforme a lo establecido en el Artículo 1 del Decreto de Retención 1808.

Cuando el legislador utilizó la expresión pago o abono en cuenta, se refería a todas aquellas cantidades que los deudores del ingreso acreditan en su contabilidad o bien en el registro que llevan, realizadas a favor de sus acreedores, por ser créditos jurídicos y legalmente exigibles a la fecha de su asiento en los registros respectivos. Como también puede considerarse un reconocimiento de una deuda y a su vez constituye un pago evidente. Por consiguiente, en el momento de practicar el pago, es

cuando debe surgir la retención de Impuesto sobre la Renta y que según el Artículo 1 del Decreto de Retención 1808, este pago puede ser efectuado por el contribuyente o responsable y también por un tercero. Del análisis de lo dispuesto en el Artículo 1 del precitado Decreto, se describe que la obligación de retener nace “...en el momento del pago o del abono en cuenta...”. Por lo anterior expuesto es necesario considerar:

Pago. Según el Artículo 39 del Código Orgánico Tributario (2001) el pago es considerado como un medio de extinción de la obligación tributaria. Legis Editores (2005) define como pago “la entrega del dinero que se debe” (p.14). La retención sólo puede practicarse cuando existe una suma de dinero de la cual se pueda efectuar la sustracción del porcentaje correspondiente, es decir, cuando se realiza un pago en efectivo. No obstante, es necesario señalar lo establecido en el encabezado del Artículo 20 del Reglamento Parcial de la Ley de Impuesto sobre la Renta en materia de Retenciones (1997), que estipula que “No deberá efectuarse retención alguna en los casos de pagos en especie...”.

Abono en cuenta. Es considerado como toda cantidad que los deudores del ingreso acrediten en su contabilidad o registro, mediante asientos nominativos, a favor de sus acreedores por tratarse de créditos exigibles jurídicamente a la fecha del asiento o anotación. El abono en cuenta es un registro contable del pago que deberá realizarse en un momento determinado, más no es el pago en sí. Los impuestos retenidos deberán ser enterados en una oficina receptora de fondos nacionales, a los fines de que éstos actúen como recaudadores del Impuesto sobre la Renta correspondiente.

El Artículo 21 del Reglamento Parcial de la Ley de Impuesto sobre la Renta en materia de retenciones (1997), establece la obligación, por parte de los agentes de retención, de enterar los impuestos dentro de los tres (3) primeros días hábiles del mes siguiente a aquél en que se efectuó el pago o abono en cuenta, salvo las correspondientes a las ganancias fortuitas, que deberán ser enteradas al día siguiente hábil a aquél en que se perciba; en las oficinas receptoras de fondos nacionales.

El procedimiento para hacer la retención comienza cuando el agente de retención deberá enterar lo retenido en una oficina receptora, conforme a lo establecido en el Artículo 21 del Decreto de Retención 1808, a través de los formularios emitidos por la Administración Tributaria, los cuales se mencionan a continuación:

1. Comprobantes de retención, Formularios AR-I AR-CV Y AR-C.
2. Forma PN-R-11, Declaración y pago de retención de Impuesto sobre la Renta a personas naturales residentes en el país.
3. Forma PN-NR-12, Declaración y pago de retención de Impuesto sobre la Renta a personas naturales no residentes en el país.
4. Forma PJ-D-13, Declaración y pago de retención de Impuesto sobre la Renta a personas jurídicas y comunidades domiciliadas en el país.
5. Forma PJ-ND-14, Declaración y pago de retención de Impuesto sobre la Renta a personas jurídicas y comunidades no domiciliadas en el país.
6. Identificación del domicilio fiscal del Contribuyente.

El agente de retención antes de efectuar la retención de Impuesto sobre la Renta, debe conocer el domicilio fiscal del contribuyente, es decir, el lugar donde las personas naturales o jurídicas tienen el asiento principal de sus negocios e intereses, o donde está situada su dirección o administración. Para efectuar la retención del Impuesto sobre la Renta de acuerdo a la normativa legal, es indispensable identificar si el contribuyente es:

1. Persona natural residente: Es la persona natural que posee su domicilio fiscal en Venezuela o cuya permanencia en Venezuela se prolongue, por un período continuo o discontinuo por más de ciento ochenta y tres (183) días en un año calendario, conforme a las condiciones establecidas en la ley.
2. Persona natural no residente: Es la persona natural que posee su domicilio fiscal fuera de Venezuela y cuando su permanencia en el territorio nacional fuere inferior a ciento ochenta y tres días.
3. Persona jurídica domiciliada: Es la persona jurídica que posee su domicilio fiscal legalmente constituido en Venezuela; o aquellas personal constituidas en el

exterior que mantengan en Venezuela un establecimiento permanente, respecto a las operaciones que efectúen en el país, como lo establece el numeral 2, del Artículo 33 del Código Orgánico Tributario (2001).

4. Persona jurídica no domiciliada: Son personas jurídicas no domiciliadas en Venezuela, es decir, aquellas que se hayan constituido en el exterior, y que no hayan manifestado legalmente su intención de domiciliarse en el país, y que no mantengan en Venezuela un establecimiento permanente.

Responsabilidades y Obligaciones del Agente de Retención:

El agente de retención de impuestos dentro de la relación jurídica tributaria posee una serie de obligaciones y responsabilidades que deben ser cumplidas a cabalidad, todo ello en virtud de que el agente de retención es considerado el depositario auxiliar de la tesorería nacional, y una vez efectuada la retención, el agente de retención se convierte en el único responsable ante la Administración Tributaria. El autor Boedo (2005) señala que constituyen obligaciones de los agentes de retención de Impuesto sobre la Renta:

1. Cuando se trata de sueldos, salarios, etc., recibidos por personas naturales residentes en Venezuela, determinar el porcentaje de retención, si el beneficiario no cumple con la obligación establecida en el Decreto 1808, Artículo 4, Numeral 6.
2. Cuando los beneficiarios informan variación en alguno de los puntos determinantes del porcentaje de retención, deberá determinarse un nuevo porcentaje de retención, en la situación prevista en el Decreto 1808, Artículo 7, parágrafo 2o .
3. Determinar el monto de las retenciones señaladas en el Decreto 1808 y ordenar hacerlas.
4. Deducir, del pago al beneficiario, el monto que deba retenerse.
5. Cancelar, en las receptorías de fondos nacionales, los montos retenidos.
6. Entregar a cada beneficiario, a que hace referencia el Decreto 1808, un comprobante por las retenciones de impuesto realizadas.

7. Enviar anualmente o bien al cesar en las actividades, a la Administración Tributaria, determinada información, según lo establece el Decreto 1808, Artículo 23. (p.88).

El precitado autor señala que los agentes de retención incumplen con sus responsabilidades cuando “1. No cumplen con la obligación de retener los impuestos previstos. 2. Retienen cantidades menores a las establecidas. 3. Enteran con retardo los impuestos retenidos. 4. Se apropian de los tributos retenidos. 5. No suministran las informaciones previstas.” (p.89).

Es necesario señalar, que los agentes de retención tienen sus propias responsabilidades, ya sea de carácter administrativo o de naturaleza fiscal; el mismo se toma como un depositario del dinero público del servicio de tesorería quien tiene la responsabilidad de retener y enterar ante la oficina receptora de fondos nacionales. En efecto, el agente de retención recibe una cosa ajena como son las cantidades de dinero que retiene y que evidentemente pertenecen a la Administración Tributaria.

Por lo anterior expuesto, los agentes de retención que incurran en el no cumplimiento de las obligaciones establecidas, tendrán su respectiva sanción según lo previsto en el Código Orgánico Tributario, sin perjuicio de la responsabilidad civil. Igualmente, los agentes de retención que retuvieren o percibieren cantidades menores a las legalmente establecidas, serán penados con multa por el impuesto dejado de retener o percibir, sin perjuicio de la responsabilidad civil.

Como también aquel que no enterare en la receptoría de fondos, las cantidades retenidas dentro de los lapsos establecidos en las leyes o reglamentos, será sancionado por la Ley. Por otro lado, el no enterar dentro de los plazos legales establecidos las cantidades retenidas o percibidas, deriva sanciones que se desprenden del Código Orgánico Tributario, por cuanto la retención de impuesto equivale a la liquidación y recaudación de una Cuenta Nacional.

Es fundamental tener presente que, el agente de retención debe ser cuidadoso en el momento que esté realizando esta labor, pues bien, pudiera ocurrir que un contribuyente, en la realización de algunas de las actividades no pudiera obtener

oportunamente de la Administración Tributaria, el certificado de solvencia por aparecer deudor del impuesto, porque su agente de retención no se lo retuvo, entonces todo esto trae como consecuencia daños y perjuicio al contribuyente. En tal suposición, el agente de retención puede resultar responsable, civilmente, de tales daños y perjuicios.

Es necesario señalar, que de acuerdo con el Artículo 24 del Decreto de Retención 1808, los agentes de retención están obligados a entregar a los contribuyentes, un comprobante por cada retención de impuesto que sea efectuada, la cual debe contener los datos del agente de retención, los datos del contribuyente, el monto pagado o abonado en cuenta, el monto retenido, entre otros. También se establece en el Artículo 24 la obligatoriedad de entregar una relación del total de las cantidades pagadas o abonadas en cuanta y de los impuestos retenidos en el ejercicio.

Cabe señalar que en el párrafo único del Artículo 25, se establece que los agentes de retención que registren sus operaciones mediante sistema de procesamiento de datos, están obligados a conservar, mientras el tributo no esté prescrito, los programas, medios magnéticos o similares, que hayan utilizado, como medios del proceso para producir las informaciones.

También es necesario que se cumplan con las normativas contables y administrativas, tales como la emisión del Balance de Comprobación, la utilización de auxiliares, emisión y archivo de los comprobantes de cheques u órdenes de pago, facturas, planillas o comprobantes de retención, entre otros documentos, como medios de prueba en caso de efectuarse una experticia contable o fiscalización por parte de la Administración Tributaria. También es necesario que se conserven las declaraciones de retenciones efectuadas para el enteramiento del impuesto retenido.

2.2.2 Remuneración

De acuerdo a la Ley Orgánica del Trabajo (2012) en su artículo (157), la define como:

El provecho o ventaja, cualquiera que fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, que se le entrega al trabajador por el hecho de prestar sus servicios, y el cual comprende las comisiones, primas, gratificaciones, participación en los beneficios o utilidades, sobresueldos, bono vacacional, así como recargos por días feriados, horas extras o trabajo nocturno, alimentación y vivienda (p. 34).

Con respecto a lo anterior la Constitución Nacional (1999) señala en su artículo (91):

Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales. Se garantizará el pago de igual salario por igual trabajo y se fijará la participación que debe corresponder a los trabajadores y trabajadoras en el beneficio de la empresa (p. 34).

Según Urquijo (1997), “La remuneración, es el total de pagos que recibe un trabajador por la prestación de sus servicios, por lo que muchos autores consideran la remuneración como una contraprestación”. Asimismo Pernaut, citado en Urquijo, la define económicamente como “la remuneración cierta, anticipativa a la producción, periódicamente recibida, establecida sobre una base contractual como debida por el trabajador, pendiente”. Es común utilizar el término de compensación para designar todo aquello que las personas reciben a cambio de su trabajo como empleados de una empresa. De eso que recibe por su trabajo, una parte muy importante está constituida por el sueldo, y los beneficios, tanto en efectivo como en especies.

La importancia de la remuneración radica en la compensación se considera como el instrumento mediante el cual las organizaciones retribuyen, ya sea de manera directa o indirecta, las contribuciones de los empleados con miras a lograr los objetivos de estos. Es por ello que la compensación persigue una serie de fines concretos que le aseguran a la empresa contar con un nivel adecuado de

recursos humanos capacitados para llevar a cabo las funciones necesarias que contribuyen a la consecución de sus objetivos sociales y económicos, ofreciendo productos y/o servicios a la comunidad y obteniendo beneficios para la actividad realizada (Morales y Velandia, 2001).

Según la Ley Orgánica del Trabajo (2012), señala en sus artículos (113, 114, 115, 116) que la remuneración se podrá estipular de la siguiente forma:

Por tiempo: Es aquella que ha sido estipulada en base a la unidad de tiempo, cuando se toma en cuenta el trabajo que se realiza en un determinado lapso, sin usar como medida el resultado del mismo. Este se subdivide en: Diario: El cual resulta del treintavo de la remuneración percibida en el mes. Hora: No es más que la alícuota resultante de dividir el diario por el número de horas de la jornada trabajo. Por obra, pieza o destajo: Es aquella cuya base de cálculo no podrá ser inferior a la que correspondería para remunerar por unidad de tiempo la misma labor. Por tarea: Es aquella en donde se toma en cuenta la duración del trabajo, pero con la obligación de dar un rendimiento determinado dentro de la jornada (p. 36).

Las funciones de la remuneración en las organizaciones se encuentran clasificadas en (04) las cuales son:

1. Alineamiento Estratégico: Son las remuneraciones y los beneficios un medio privilegiado para asociar las metas y valores de una organización con la motivación y desempeño de los trabajadores. Los trabajadores saben “traducir” que se les está pagando y que se espera de ellos mediante su trabajo. Esta relación entre metas organizacionales y el desempeño de las personas, unidades mediante las compensaciones, es la función de alineamiento estratégico. Si a las personas se les paga por aumento de producción, por ahorro de costo, por cumplimiento de metas de ventas, presupuestos o plazos, entenderán claramente cómo deben ajustar su desempeño a las expectativas de la empresa y se reducirá las disonancias que puedan presentarse.

2. Equidad Interna: Otra función de las remuneraciones es la de pagar según el impacto de cada cargo en los resultados del negocio. Para ello es necesario evaluar dicho impacto mediante técnicas de evaluación de cargos que garanticen una mirada ecuánime y sistemática a todos los cargos de la organización. Lo equitativo está en que se use el mismo conjunto de variables y las mismas unidades de medida para ponderar la importancia relativa de todos los cargos. La equidad está en ello y no como se creía que los resultados de la evaluación deben de ser homogéneos.

3. Competitividad Externa: Las remuneraciones deben de permitir la contratación y mantenimiento del personal que la organización requiera. Para ello es necesario mirar al mercado y establecer en que nivel de remuneración se busca posicionarse. Si no se paga lo que el mercado comparativo paga o no se administran dinámicamente las compensaciones para ajustarse a los aumentos de demanda del mercado, la probabilidad de no encontrar los talentos requeridos, de rotación lamentada y de daño a la eficiencia organizacional es alta.

De allí que, esta práctica será positiva, en la medida que se comprenda que la remuneración no sólo debe de asegurar la equidad interna sino también el criterio de competitividad externa. Resulta evidente, que el dinero es importante para las personas, por diversas razones. Sin duda alguna, es valioso por los bienes y servicios que permite comprar. Este aspecto es su valor económico como medio de intercambio para la distribución de recursos económicos, además de ser un medio social de intercambio.

Todo el mundo ha observado su importancia como símbolo de estatus de quienes lo tienen y, de tal forma puede ahorrarlo, gastarlo indiscriminadamente o regalarlo con generosidad. Davis y Newstrom (2002) plantean que: “El dinero tiene valor de estatus cuando se recibe y cuando se gasta” (p. 160). Las remuneraciones, por otro lado, representan para los trabajadores lo que su patrono piensa de ellos y de su trabajo.

2.2.3. Contratación Colectiva

La historia del contrato colectivo es en gran parte, la del derecho del trabajo, pues nace y se desarrolla como este con ocasión del crecimiento industrial dentro del régimen de libertad económica propio del siglo XIX y comienzos de XX. Sin embargo su verdadero origen está ligado al fortalecimiento de la conciencia de grupo profesional y al auge de las asociaciones sindicales, de las que es su más acabado producto.

Para Macchiavello, G (1989) señala que es un fenómeno de creación de los trabajadores, los cuales, luego de una tenaz lucha de quizás doscientos años o más, consiguieron el reconocimiento jurídico del contrato colectivo. Las convenciones colectivas son, según otra fuente jurídica importante comparable a la ley, dado que corresponde a un derecho nuevo distinto del poder estatal y de la autonomía de la voluntad, que resulta de la concertación tripartita en la que interviene el estado, los empresarios y los sindicatos de trabajadores. De la misma manera Giugni, A (1988) expresa:

En términos genéricos el contrato colectivo, tiene dos modelos identificados, ellos son el estático en el que las partes se relacionan solo periódicamente para celebrar los contratos y el dinámico, en el cual las partes se relacionan solo periódicamente para celebrar los contratos y el dinámico en el cual las partes crean instituciones procedimientos y prácticas para una contratación permanente que se ajusta en paralelo a las nuevas circunstancias.

La parte dinámica que establece la celebración de los contratos es un aspecto favorable, que contribuye con las condiciones que pueden ser ajustadas a las necesidades del momento. Es gracias a esa flexibilidad que las organizaciones pueden estar preparadas para asumir circunstancias y enfrentar de manera satisfactoria para el trabajador cualquier elemento externo o interno, que pueda afectar el buen desenvolvimiento de la organización y de la calidad de vida de su personal.

2.2.4 Cultura Tributaria

La investigadora del Instituto Técnico de Investigaciones tributaria, Estela del Valle Santander comenta que, cuando se habla de carencia de cultura tributaria, implica que en la sociedad no se ha desarrollado el sentido de cooperación de los individuos con el Estado.

Asimismo, no se considera que el Estado lo conformen todos los ciudadanos y que el vivir en una sociedad organizada, implica que todos deban contribuir a otorgarle los fondos necesarios para cumplir la razón de su existencia, cual es, prestar servicios públicos. Ello es así, y los ciudadanos saben que el Estado debe satisfacer las necesidades esenciales de la comunidad que los individuos por si solos no pueden lograrlo. Por otra parte, la sociedad demanda cada vez con mayor fuerza que el Estado preste los servicios esenciales como salud, educación, seguridad, justicia, entre otros, pero que estos servicios los preste con mayor eficiencia. Como lo expresa la doctrina, la formación de la conciencia tributaria se asienta en dos pilares. El primero de ellos, en la importancia que el individuo como integrante de un conjunto social, le otorga al impuesto que paga como un aporte justo, necesario y útil para satisfacer las necesidades de la colectividad a la que pertenece.

El segundo pilar, lo basa en que el mismo prioriza el aspecto social sobre el individual, en tanto esa sociedad a la que pertenece el individuo, considere al evasor como un sujeto antisocial, y que con su accionar arremete al resto de la sociedad. En este segundo aspecto, el ciudadano al observar a su alrededor un alto grado de corrupción, considera que aquél que actúa de esa manera antisocial, de no ingresar sus impuestos, es una persona "hábil", y que el que paga es un "tonto", es decir, que el mal ciudadano es tomado equivocadamente como un ejemplo a imitar.

Por otra parte, teniendo en cuenta el hecho del conocimiento del elevado grado de evasión existente, deteriora la conducta fiscal del contribuyente cumplidor máxime si actúa bajo la creencia de la insuficiencia de medios para combatirla por parte de la Administración Fiscal. Esta ineficiencia que podría exteriorizar la Administración

Tributaria, puede influir para que el contribuyente cumplidor se vea tentado a imitar la conducta del evasor, a esta situación también le debemos agregar la existencia de permanente moratorias, blanqueos, condonaciones, etc., que hacen que el pagador se vea perjudicado al colocarlo en igualdad de condiciones con el contribuyente que no cumple regularmente sus obligaciones fiscales. Profundizando el análisis de la falta de conciencia tributaria, ella tiene su origen en:

1. Falta de Educación: Este es sin dudas un factor de gran importancia y que prácticamente es el sostén de la conciencia tributaria. La educación que encuentra en la ética y la moral sus basamentos preponderantes, debe elevar ambos atributos a su máximo nivel, de esta forma, cuando los mismos son incorporados a los individuos como verdaderos valores y patrones de conducta, el mismo actúa y procede con equidad y justicia. En este sentido, es justo y necesario enseñar al ciudadano el rol que debe cumplir el Estado, y se debe poner énfasis que él, como parte integrante de la sociedad que es la creadora del Estado, debe aportar a su sostenimiento a través del cumplimiento de las obligaciones que existen a tal fin.

2.- Falta de Solidaridad: El Estado debe prestar servicios, y para tal fin necesita de recursos, y cuando no cuenta con los mismos no puede cumplir los fines de su existencia. Estos recursos deben provenir de los sectores que están en condiciones de contribuir, y el Estado debe a través del cumplimiento de sus funciones, volcarlos hacia los sectores de menores ingresos. Luego en una etapa posterior, con el advenimiento de la estabilidad económica, la globalización, el incremento de la competitividad, entre otros factores; se produjo un cambio de actitud comercial, se impuso la necesidad de competir, ya sea con calidad, prestación de servicios y fundamentalmente con un nivel de precios adecuado a los ingresos de los potenciales consumidores. Esta situación, sumado al alto nivel del costo financiero, la existencia de una relación dólar-bolívar igual a uno, la desventaja competitiva con respecto al sector externo, y agravado todo ello por la profunda recesión que aqueja a la sociedad, produce que ésta tienda a buscar diferentes maneras de obtener ingresos.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y Diseño de la Investigación

Para el desarrollo de la presente investigación fue seleccionada, la de proyecto factible, apoyada con un diseño de campo, debido a que está orientado a solucionar un problema real. Se considera que un proyecto es factible cuando en el desarrollo de la propuesta se considera viable, que vaya orientada a satisfacer necesidades específicas a partir de un diagnóstico. De acuerdo a Ballestrini (2008):

Consiste en la investigación, elaboración y desarrollo de un modelo operativo viable para solucionar problemas, requerimientos necesidades de organizaciones o grupos sociales que pueden referirse a la formulación de políticas, programas, tecnologías, métodos, o procesos. El proyecto debe tener el apoyo de una investigación de tipo documental, y de campo, o un diseño que incluya ambas modalidades (p.134).

La investigación está enmarcada dentro de la modalidad y criterios de formulación de proyectos factibles, pues tiene como objetivo dar solución a una situación existente. Se trabajara como un proyecto factible, citado en la UPEL., (2003), el cual expresa;

El proyecto factible consiste en la elaboración de una propuesta de un modelo viable o de una solución posible a un problema de tipo práctico, o para satisfacer las necesidades de una institución o grupo social. La propuesta debe tener apoyo, bien sea, de una investigación de campo o de una investigación de tipo documental y puede referirse a la formulación de políticas, programas, tecnologías, métodos y procesos.

Dentro de ese orden de ideas, para el desarrollo de un proyecto factible, es necesario realizar las siguientes fases, en primer lugar se debe tomar en cuenta el diagnóstico de la situación planteada; en segundo lugar y no menos importante se

debe plantear y fundamentar con basamentos teóricos la propuesta de elaborar y establecer, tanto los procedimientos metodológicos, como las actividades y los recursos necesarios, que permitan llevar adelante la ejecución, luego se realizará el estudio de factibilidad del proyecto y por último la ejecución de la propuesta, con su respectiva evaluación. En resumen las fases o etapas son: diagnóstico, factibilidad y diseño de la propuesta. Según Labrador y Otros, (2002), “El diagnóstico es una reconstrucción del objeto de estudio y tiene por finalidad, detectar situaciones donde se ponga de manifiesto la necesidad de realizarlo” (p. 186).

En tal sentido también se puede mencionar que “la factibilidad, indica la posibilidad de desarrollar un proyecto, tomando en consideración la necesidad detectada, beneficios, recursos humanos, técnicos, financieros, estudio de mercado, y beneficiarios”. (Gómez, 2000, p. 24). Una vez culminado el diagnóstico y la factibilidad, se procede a la elaboración de la propuesta, lo que conlleva necesariamente a una tercera fase del proyecto.

El diseño a utilizar en esta investigación fue de campo, ya que permitió el desarrollo y proceso sobre hechos reales es necesario llevar a cabo una estrategia que nos permita analizar la situación directamente en el lugar donde acontecen, es decir, Departamento de Manufactura de la empresa Ford Motor de Venezuela, s.a .Según Arias (2004), la investigación de campo “consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variables alguna”. (p. 94).

Asimismo, fue un estudio de tipo descriptivo porque orientó la búsqueda de información que conlleva a solucionar la problemática planteada y describir las características de la población, analizando los rasgos más significativos de la muestra. Así pues, Hernández y Otros (2003), señalan que los estudios descriptivos “el investigador sólo quiere describir el fenómeno tal como se presenta en la realidad” (p. 117) y esto hace que la investigación sea objetiva y un estudio serio, que permitirá tener confiabilidad en sus resultados.

3.2. Población y Muestra

Según Sampieri (1996) define la población como la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población poseen una característica común, la cual se estudia y da origen a los datos de información. Por lo tanto la población de la presente investigación estará constituida por los trabajadores de nómina diaria, adscritos al departamento de manufactura de la Planta Ford Motor de Venezuela, que asciende a sesenta trabajadores.

Asimismo, la muestra de acuerdo con Ander-Egg (1996) “Es el conjunto de operaciones que se realiza para estudiar la distribución de determinados caracteres en la totalidad de una población, universo colectivo”. Según Arias (2006), una muestra representativa “es aquella que por su tamaño y características similares a las del conjunto, permite hacer inferencias o generalizar los resultados al resto de la población con un margen de error conocido” en este caso la muestra viene a ser 60 trabajadores que están adscritos al Dpto. de Manufactura. Sampieri (1996) afirma que

Los elementos muestrales se eligen aleatoriamente del universo, para obtenerla probabilidad determinada y conocida para ser seleccionada. Para ellos puede utilizarse cuatro sistemas de selección los cuales son: probabilísticas (azar o aleatorio simple, sistemático, estratificado, por conglomerados) no probabilística (intencional, accidental, de voluntario).

Según Arias (2006, p. 85) el muestreo no probabilístico “es un procedimiento de selección en el que se desconoce la probabilidad que tienen los elementos de la población para integrar la muestra”. “En el muestreo intencional son escogidos con bases en criterios o juicios reestablecidos por el investigador”.

El tipo de muestreo a utilizar, con base a la necesidad de esta investigación que es no probabilístico intencional, el cual consiste en obtener personas de nómina diaria o personal obrero que se encuentren informadas y que puedan ofrecer un alto grado de objetividad a la vez que dan a conocer sus opiniones sobre el tema.

Se tomaran en cuenta para la muestra solo el personal adscrito a nomina diaria, que son un total de 41 y se realizara el muestreo intencional que es aplicado directamente a las personas bajo las cuales se desarrolla la presente investigación.

3.3. Técnicas de Recolección de Datos

Para el desarrollo de la presente investigación se utilizó la encuesta como medio para recabar información, sin embargo es análisis de los datos de la encuesta, el que ayuda a revelar todos los datos de interés que de guardar relación con el problema de conocimiento que se trata de esclarecer y con la información que se tiene entre manos, es decir lo primero que se debe realizar en una encuesta no es ver que dicen los datos sino que dicen en relación con el problema que se plantea y las hipótesis que uno se había planteado previamente.

La encuesta según Tamayo y Tamayo (2008, p. 24), “es aquella que permite dar respuestas a problemas en términos descriptivos como de relación de variables, tras la recogida sistemática de información según un diseño previamente establecido que asegure el rigor de la información obtenida”. Es importante señalar, que esta técnica estuvo dirigida hacia los empleados y obreros adscritos al departamento de Manufactura de Ford Motor de Venezuela, repartidas de acuerdo a la muestra. La encuesta es un procedimiento que permite explorar cuestiones que hacen a la subjetividad y al mismo tiempo obtener esa información de un número considerable de personas, así por ejemplo:

Permite explorar la opinión pública y los valores vigentes de una sociedad, temas de significación científica y de importancia en las sociedades democráticas (Grasso, 2006:13) Al respecto, Mayntz et al., (1976:133) citados por Díaz de Rada (2001:13), describen a la encuesta como “la búsqueda sistemática de información en la que el investigador pregunta a los investigados sobre los datos que desea obtener, y posteriormente reúne estos datos individuales para obtener durante la evaluación datos agregados”. Para ello, Gómez, (2006) “El cuestionario de la encuesta debe contener una serie de preguntas o ítems respecto a una o más variables a medir.”

Gómez, (P,127) refiere que básicamente se consideran dos tipos de preguntas: cerradas y abiertas.

En la presente investigación se utilizó preguntas cerradas, las cuales contienen categorías fijas de respuesta que han sido delimitadas, las respuestas incluyen dos posibilidades (dicotómicas) o incluir varias alternativas. Este tipo de preguntas permite facilitar previamente la codificación (valores numéricos) de las respuestas de los sujetos (Ver Anexo N° 01).

Del mismo modo se utilizó algunos métodos estadísticos, derivados de la estadística descriptiva, a objeto de resumir y comparar las observaciones que se han evidenciado con relación a las variables estudiadas; y al mismo tiempo describir la asociación que pueda existir entre alguna de ellas desde las perspectivas de la interrogante planteada en este estudio. Al respecto, Palella y Martins (2004: 161), señalan que el análisis estadístico “permite hacer suposiciones e interpretaciones sobre la naturaleza y significación de aquellos en atención a los distintos tipos de información que puedan proporcionar”. El análisis estadístico de los datos permitió demostrar el alcance de los objetivos planteados.

Para desarrollar la tarea analítica hay que tomar cada uno de los datos o conjuntos homogéneos de datos obtenidos, e interrogados acerca de su significado, explorándolos y examinándolos mediante todos los métodos conocidos, en un trabajo que para obtener los mejores frutos debe ser minucioso.

El instrumento de medición fue un cuestionario estructurado con doce preguntas y para asegurar la confiabilidad se realizó mediante una validación de experto y otra de contenido. El cuestionario de doce ítems consiste en un conjunto de preguntas respecto a diversas variables a medir, las preguntas fueron cerradas y contienen alternativas de respuestas que fueron delimitadas. Todas fueron dicotómicas (dos alternativas de respuestas) .Después de efectuadas las encuestas se procedió a codificar la información, el objetivo es agrupar numéricamente los datos que se expresen en forma en el instrumento para después trabajar con ellos como si se tratara, simplemente, de datos cuantitativos.

3.4. Fases Metodológicas

Este trabajo se llevó a cabo según un orden lógico y secuencial a fin de hacer una propuesta viable. Del mismo modo la investigación se llevó a cabo mediante un proyecto factible, el cual se puede definir como la recolección de datos necesarios para estar consciente de las causas que originan el problema en cuestión y como a través de esta investigación puede ser una herramienta para ayudar a solucionarlo, o en su defecto minimizar su gravedad.

Fue conveniente y oportuna la determinación de las fases metodológicas que se llevaron a cabo durante el proceso, donde se tomaron en cuenta los objetivos específicos así como la descripción de las técnicas y procedimientos que se utilizaron para el análisis de los resultados.

3.4.1. Fase I. Determinación del Grado de Aceptación, por Parte de los Trabajadores, de Acuerdo a la Reciente Reforma del Art 31 de ISLR.

Con esto se determinó los puntos fuertes y las oportunidades de mejora que facilita el desarrollo de la propuesta. A través de ello se pudo diagnosticar el grado de aceptación por parte de los trabajadores, con relación al impacto producido por la reforma al artículo 31 del ISLR, en el paquete salarial percibido por los trabajadores de nómina diaria en la empresa Ford Motor de Venezuela, S.A, y evaluar que estrategias serian la más aceptadas para su desarrollo, en el marco de la propuesta realizada. Las encuestas compuestas de preguntas cerradas realizadas a una muestra de trabajadores de nómina diaria correspondiente a la distribución en su totalidad de los obreros que conforman el departamento de manufactura. Esta encuesta se realizó con el fin de evaluar el impacto que género la reforma del artículo 31 de ISLR con relación al paquete salarial percibido por contratación colectiva establecida.

3.4.2 Fase II: Desarrollo de un Plan de Adiestramiento dirigido al Personal de Nómina Diaria a través del Dpto. de Relaciones Laborales, que Contribuya a Aminorar el Impacto Causado por el Artículo 31 de ISLR, al Paquete de Salarial

Establecido por Contratación Colectiva, en la Empresa Ford Motor de Venezuela, S.A,

En esta fase es necesario revisar bibliografías sobre las necesidades humanas, y su vinculación con la motivación, así como toda aquella información en materia fiscal, y planeación estratégica, esto con la finalidad de obtener la información necesaria y poder definir y desarrollar un plan de adiestramiento efectivo que contribuya en gran forma a fomentar cambios positivos que mejoren la calidad de vida del trabajador, e incremente los niveles de productividad y rentabilidad en la organización. Dicha planificación será realizada con bases a la realidad, tomando en cuenta las recomendaciones por parte del personal que conforma el departamento de Manufactura, personal adscrito al departamento de Relaciones Laborales y personal especializado en el área con conocimientos en recursos humanos.

3.4.3. Fase III. Diseño de estrategias para minimizar el impacto producido por la reforma del art 31 de la ISLR, al paquete salarial establecido por contratación colectiva al personal de nómina diaria, a través de una planificación fiscal, en cuanto a la retención de los tributos, con la finalidad de promover una mejor calidad de vida al trabajador.

A través de las encuestas con formato de preguntas cerradas se realizó el diagnóstico con relación al grado de insatisfacción del personal que conforma el departamento, el conocimiento que los trabajadores tienen, en materia fiscal, específicamente en impuesto sobre la renta, y las retenciones que afectaran en lo sucesivo y a partir de la entrada en vigencia de dicha reforma, los ingresos percibidos anualmente, establecidos en convención colectiva.

Dicha información fue recabada con la finalidad de desarrollar un eficazmente tanto un plan de adiestramiento, dentro de la empresa, que le sirva como herramienta al trabajador, para la planificación de sus ingresos, el cual se encuentre dentro de los parámetros establecidos, de acuerdo a las necesidades primarias detectadas, en la población encuestada, así como la de una propuesta de una planificación fiscal de la

retención de los tributos. Es por ello que se propone un cronograma de descuentos de retención de ISLR, en conjunto con Relaciones Laborales y el área contable, de modo de establecer soluciones de manera que los descuentos sean mensuales y que los mismo no afecten significativamente los salarios percibidos al finalizar el año fiscal.

.3.5 Técnica de Análisis de Resultados

La estadística descriptiva es una gran parte de la estadística que se dedica a recolectar, ordenar, analizar y representar un conjunto de datos, con el fin de describir apropiadamente las características de este.

Este análisis es muy básico. Aunque hay tendencia a generalizar a toda la población, las primeras conclusiones obtenidas tras un análisis descriptivo. En opinión de Arias (2006:P85),

Los estudios descriptivos permiten medir de forma independiente las variables, aun cuando no se formule hipótesis alguna, pues éstas aparecen enunciadas en los objetivos de la investigación, de allí que el tipo de investigación esté referido a escudriñar con cuanta profundidad se abordará el objeto, sujeto o fenómeno a estudiar.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de los Resultados

En el presente capítulo se presentan los resultados obtenidos, donde se procedió a determinar los elementos principales que orientan a esclarecer el problema planteado en los inicios de la investigación. Estos datos, fueron planteados de acuerdo a la información que es de tipo numérica y se procesó en forma de gráficos circulares, el cual permite en forma clara y fácil su interpretación.

Por otra parte, las dimensiones abordadas fueron básicamente preguntas relativas al conocimiento tributario de Impuesto Sobre La Renta, Cultura Tributaria, remuneraciones, obligaciones por parte del empleador, entre otras, a través de doce preguntas en las cuales se indagaron las necesidades y la situación actual de la población estudiada.

En este orden de ideas, se presentó el análisis cuantitativo, ponderando los resultados en porcentajes para determinar la inclinación de la población bajo estudio, mediante el instrumento aplicado.

Se presentan a continuación, los cuadros y gráficos que contienen la información recabada

4.1 Fase I. Determinación del Grado de Aceptación, por Parte de los Trabajadores, de Acuerdo a la Reciente Reforma del Art 31 de ISLR.

Ítem: 1.- ¿Conoce la ley de Impuestos Sobre la renta o ISLR?

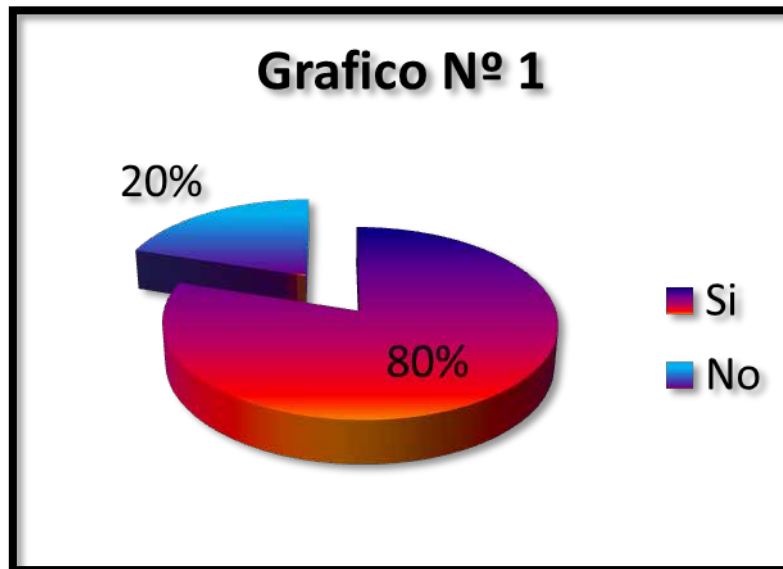


Gráfico N° 01. Conocimiento del encuestado sobre ISLR.

Fuente: Simancas D.(2015)

El presente gráfico muestra que un 80% de la población tiene conocimiento acerca del ISLR, por ser es de los principales tributos, en cuanto a los niveles de recaudación económica se refiere. Éste tiene que ser pagado por las personas naturales y jurídicas de manera anual, al cierre del ejercicio económico. Se evidencio un alto índice de personas que dicen tener conocimiento sobre el Impuesto Sobre La Renta

Ítem: 2.-¿Ha escuchado hablar sobre la Omisión de Ingresos en ISLR?

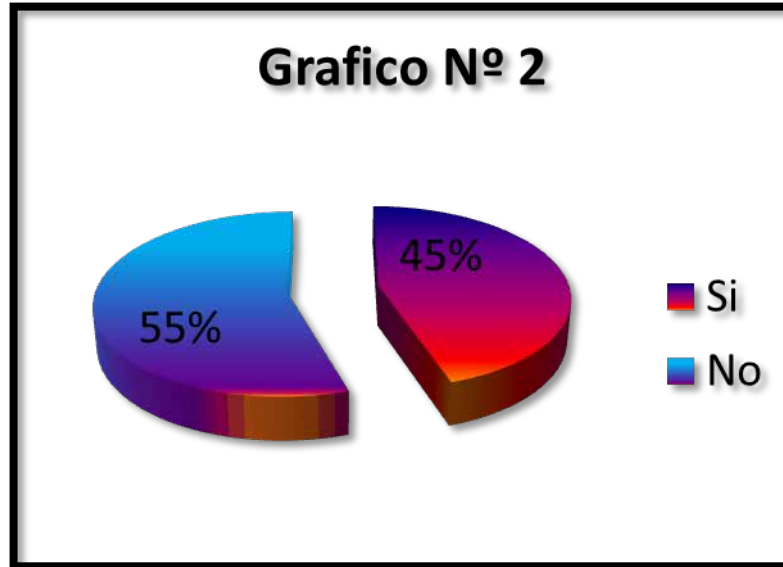


Gráfico N° 02. Conocimientos Sobre la Omisión de Ingresos en ISLR.

Fuente: Simancas D.(2015)

El gráfico representa que el 55% de la población encuestada no ha escuchado hablar sobre la Omisión de Ingresos en ISLR, mientras que el otro 45% manifestó conocer la Omisión de Ingresos por cuanto a fiscalizaciones de personas naturales o jurídicas, según sea su naturaleza y han evidenciado las consecuencias que se derivan a través de sanciones en materia de Omisión de Ingresos. Hay que agregar a que muy a pesar de que en la pregunta 1 se evidencia que un alto porcentaje, contestaron tener conocimiento del ISLR existe un índice de personas que no ha escuchado a la omisión de ingresos se refiere, parte fundamental de la declaración del ISLR.

Ítem: 3.-¿ Cumple Usted, con el pago de Impuesto sobre la renta de forma voluntaria?

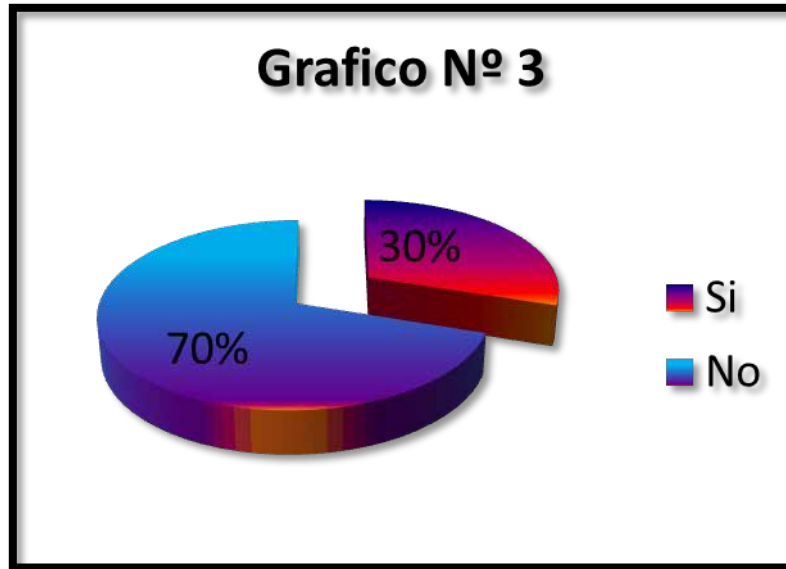


Gráfico N° 03. *Cumplimiento de Pago de ISLR de Forma Voluntaria.*

Fuente: Simancas D.(2015)

En el gráfico se puede observar que el 70% de la población manifestó pagar el ISLR de manera obligada, mientras que el otro 30% expresó realizar el pago de manera voluntaria por cuanto los ingresos anuales sobrepasan las unidades tributarias establecidas en la Ley, lo que indica que a pesar de que un porcentaje menor de las personas realiza el pago de manera voluntaria el 70 % de las personas, lo que representa una muestra de gran proporción dentro de la población estudiada carece de una cultura tributaria y por consiguiente se sienten obligados al pago del impuesto.

Ítem: 4.-¿Considera usted que la recaudación de tributos por parte del Estado impacta en lo que percibe según lo establecido en contratación colectiva vigente?

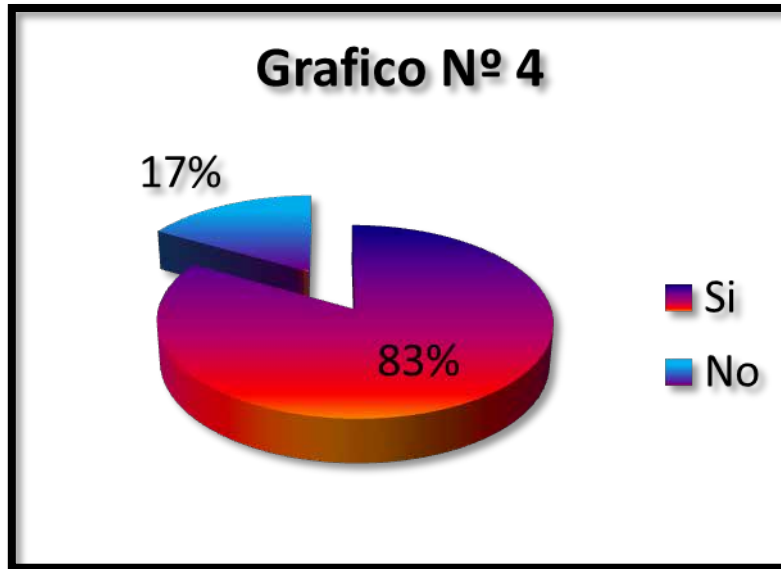


Gráfico N° 04. Impacto en los Ingresos Establecidos por Contratación Colectiva Vigente, de la Recaudación de Tributos por Parte del Estado.

Fuente: Simancas D.(2015)

En esta pregunta se determinó que el 83% de la población está de acuerdo con que el Estado a través de dicha modificación, por parte del Fisco Nacional, se genera un impacto en forma considerable en lo que percibe anualmente el trabajador, ya que por el desconocimiento en materia tributaria, el trabajador no puede realizar una preparación a futuro de lo que debe cancelar al fisco, es decir como en la pregunta 3, debido a que un porcentaje de la población que no realizan el pago voluntario del Impuesto Sobre La Renta no toma las previsiones necesarias, en cuanto a dicho aporte,

Ítem: 5.-¿Considera usted que el SENIAT como órgano encargado de la recaudación de los impuestos, debería impartir charlas relacionadas al tema de Omisión de Ingresos?

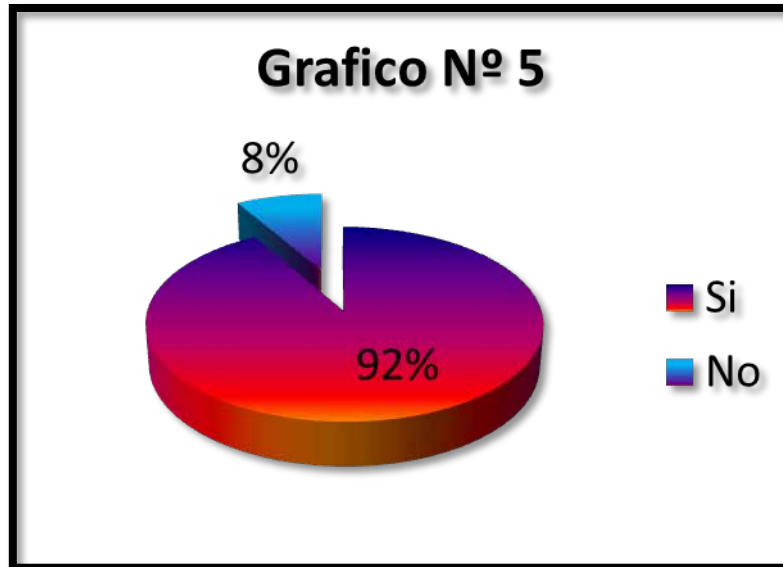


Gráfico N° 05. Responsabilidad del SENIAT, como órgano encargado de Recaudación de Impuesto, para Impartir Charlas con Relación a la Omisión de Ingresos

Fuente: Simancas D.(2015)

El gráfico señala que el 92% de la población afirma que el SENIAT como órgano encargado de la recaudación de los impuestos, debería impartir las charlas relacionadas al tema de Omisión de Ingresos, o por consiguiente colaborar en planes de desarrollo en materia tributaria, por cuanto se consideran como el ente más capacitado que posee la mayor cantidad de recursos y conocimientos para impartirles, además de poseer el personal capacitado. Su intervención aportaría un beneficio mutuo, que les favorece en la recaudación de impuesto y en evitar la omisión de declaración de ISLR.

Ítem: 6.-¿Considera usted necesaria la creación de un programa de formación orientado al fortalecimiento de la cultura tributaria permitiría disminuir el impacto que tiene la recaudación de ISLR en las personas naturales bajo dependencia?

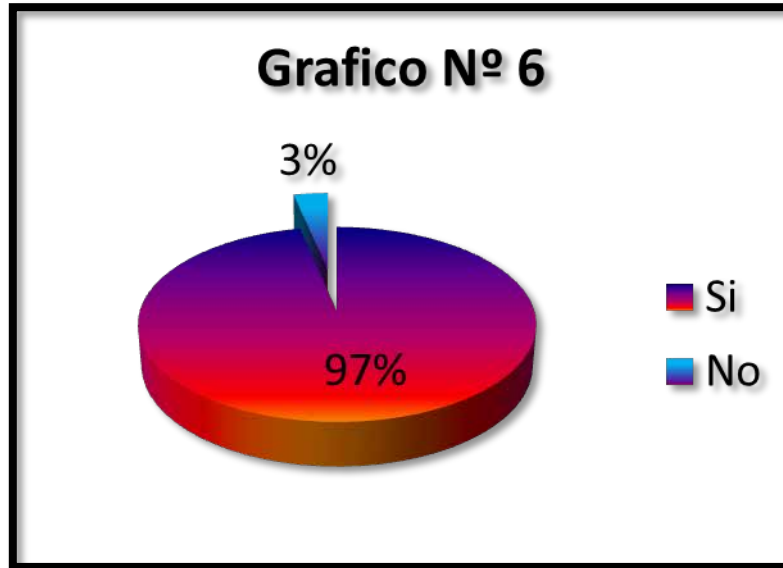


Gráfico N° 06. Opinión Sobre la Creación de un Programa de Formación Orientado al Fortalecimiento de la Cultura Tributaria, para Disminuir el Impacto que Tiene la Recaudación de ISLR, en Personas Naturales Bajo Dependencia.

Fuente: Simancas D.(2015)

En el gráfico se demuestra que el 97% de la población encuestada afirma que si es necesaria la creación de un programa de formación orientada al fortalecimiento de la cultura tributaria en materia de Omisión de Ingresos, que permita incrementar la recaudación del ISLR en las personas bajo dependencia, a pesar que la pregunta número 1 y 2 parte de los encuestados afirman si tener conocimiento, una razón podría ser en no querer reconocer la poca información que poseen, esto lo abarcaría el 3% que afirmó que no.

Ítem: 7.- ¿Alguna vez ha realizado y declarado el pago del ISLR?

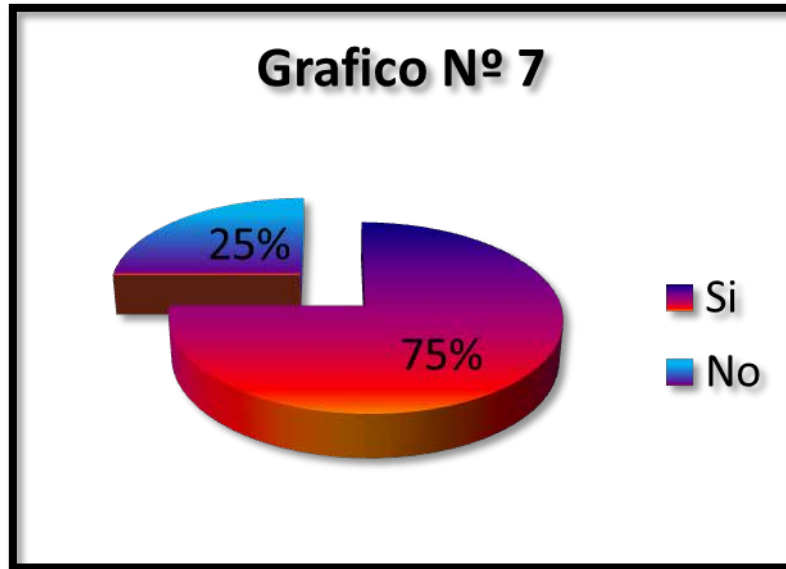


Gráfico N° 07. Realización y Declaración de ISLR

Fuente: Simancas D.(2015)

El gráfico representa que el 75% de la población encuestada ha realizado la declaración del ISLR, sin embargo aún desconocen cómo llenar el formato de ARI, necesario para el cálculo de los tributos a declarar anualmente, consideran que el departamento no suministra la información adecuada, que les permita evitar errores u omisiones en el llenado, puesto que han manifestado que en buena medida, el los errores u omisiones, han retrasado en buena medida el descuento de las retenciones, y por ende han tenido que cancelar en menos tiempo, lo que se tenía estimado cancelar en todo el año.

Ítem: 8.- ¿Cree usted que si aumenta la cultura y conciencia tributaria en las personas naturales bajo dependencia, se podría disminuir la Omisión de Ingresos en materia de ISLR?



Gráfico N° 08. Aumento de Cultura Tributaria de Personas Naturales Bajo Dependencia, para la Disminución de Omisión de Ingresos en materia de ISLR?

Fuente: Simancas D.(2015)

De acuerdo al gráfico el 93% de las personas están de acuerdo que un programa que aumente la cultura y la conciencia tributaria de las personas naturales bajo dependencia, disminuiría, en gran medida, la omisión de ingresos por desconocimiento de la materia. Sin embargo la empresa como agente de retención, que es ante el estado, tiene la obligación de realizar la retención correspondiente, y de informar de manera oportuna el descuento que se realiza al respecto.

Ítem: 9.-¿Considera usted que el conocimiento en materia de ISLR le ofrecería ventajas para la Planificación ingresos anuales?

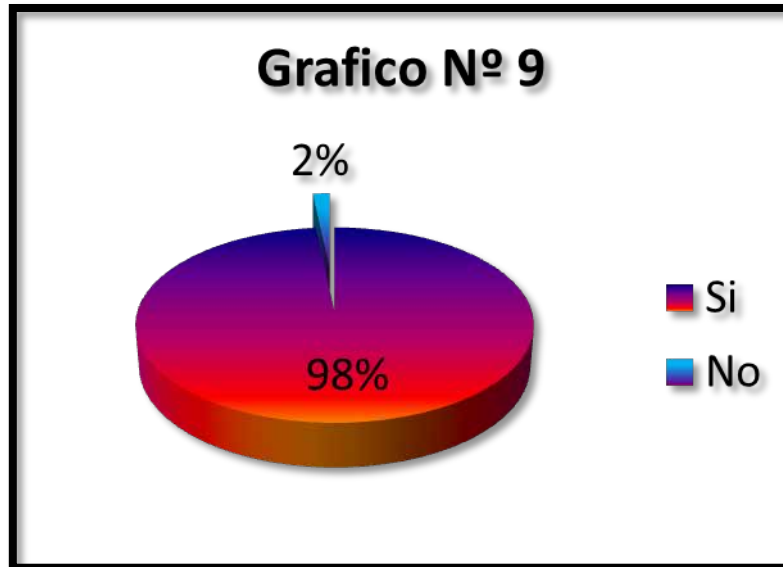


Gráfico N° 09. *Conocimiento en materia de ISLR como ventaja para la planificación de ingresos anuales.*

Fuente: Simancas D.(2015)

En el gráfico se muestra que el 98% de la población está de acuerdo en que se haga una planificación anual, ofrece múltiples ventajas y beneficios, que traen como consecuencias un impacto positivo, en lo que percibe el trabajador anualmente y en lo que el mismo debe pagar al fisco por concepto de ISLR. Considerando que la mayoría de la población opina y apoya esta propuesta, la misma podría influir positivamente en la motivación del empleado, considerándolo no como una imposición sino como impuesto que hay que retribuir al estado por lo percibido.

Ítem:10.-¿Es necesario que la empresa cuente con personal capacitado en materia de ISLR con el propósito de Optimizar las Obligaciones Tributarias de los empleados bajo dependencia?

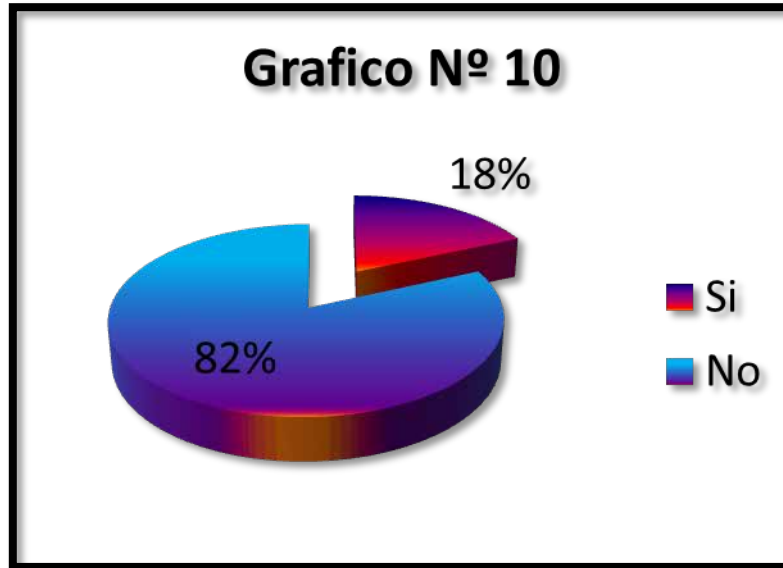


Gráfico N° 10. *Necesidad de que en la Empresa, exista personal capacitado en materia de ISLR, con el propósito de optimizar las Obligaciones Tributarias de los Empleados Bajo Dependencia*

Fuente: Simancas D.(2015)

Mediante esta pregunta, se puede determinar que el 92% del personal considera indispensable, para el fortalecimiento de una cultura tributaria apropiada, poseer un personal capacitado, que sea capaz de informar y compartir conocimientos con todos los trabajadores, y que sirva de apoyo para aclarar las dudas que resultaren de la declaración, llenado de planillas y pago correspondiente al ISLR.

Ítem:11.-¿En su empresa se realiza o se ha realizado una Planificación Fiscal, de la retención del ISLR, que permita ir cancelando mensualmente los tributos?

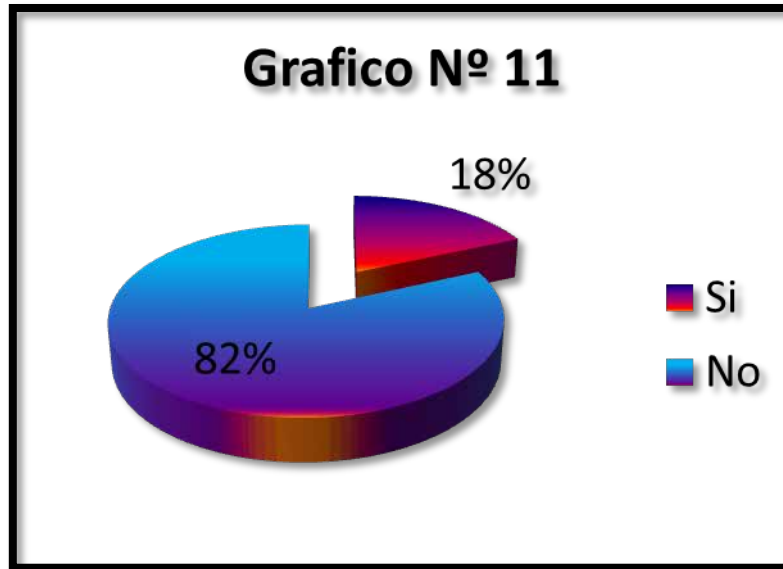


Gráfico N° 11. *Desarrollo de Planificación Fiscal de Retención de ISLR, que Permita Ir Cancelando Mensualmente los Tributos?*

Fuente: Simancas D.(2015)

Según la información aportada por el resultado de la pregunta un 82% de la muestra de los encuestados desconocen que en la empresa haya una planificación fiscal, mientras que sólo el 18 % restante dice conocerla. Tomando en cuenta las variables anteriormente representadas, existe la necesidad de tomar medidas correctivas para fortalecer dicha debilidad de conocimientos, teniendo presente que la organización elige las estrategias más adecuadas para reducir los efectos tributarios sin causar alteraciones en las actividades económicas que se realicen en el ambiente organizacional.

Ítem:12.-¿La empresa informa regularmente sobre los tributos a retener por concepto de ISLR?

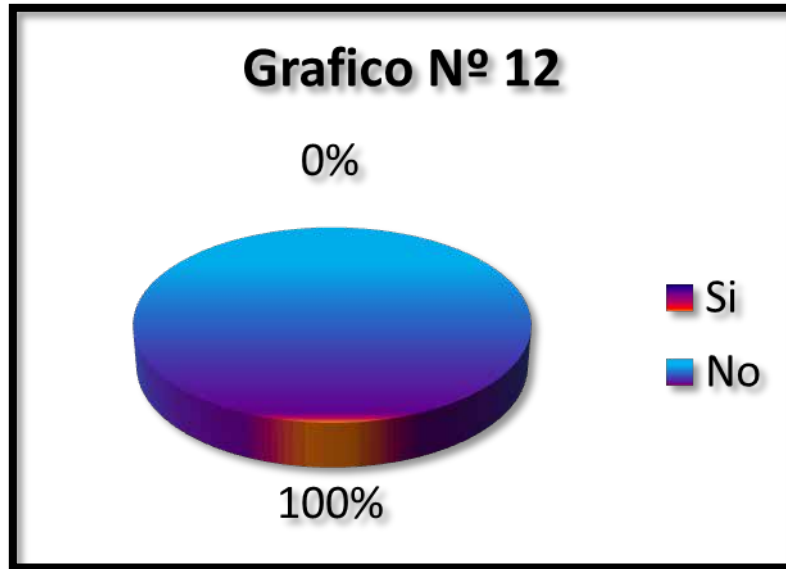


Gráfico N° 12. Información por Parte de la Empresa, Sobre los Tributos a Retener por Concepto de ISLR.

Fuente: Simancas D.(2015)

En relación con lo presentado gráfico, el 100 % de los encuestados considera que la información por parte de la empresa con relación a los tributos a retener por concepto de Impuesto Sobre la Renta no es la adecuada puesto que desconocen la información relacionada con el tema, y los descuentos los toman por sorpresa, causando un impacto en su salario, no existe una planificación.

En relación al respectivo análisis que se realizó con cada una de la preguntas realizadas a través de la encuesta instrumento aplicado a la población en cuestión, y de acuerdo a los comentarios que arrojó dicho resultado se pudo constatar, la inclinación marcadas de los grupos de acuerdo a las preguntas formuladas. En atención a los objetivos propuestos, así como en los resultados obtenidos del diagnóstico realizado, se puede deducir en primer lugar que es fundamental destacar que la empresa Ford Motor de Venezuela, S.A ejerce la función del agente de retención; el cual debe coadyuvar en el proceso de recaudación fiscal, incorporándose a la actividad recaudatoria, siendo responsable directo ante la Administración Tributaria, naciendo de ésta relación, un conjunto de obligaciones tributarias que deben ser cumplidas a cabalidad y que las mismas aun cuando son cumplidas, pueden ser desconocidas para los trabajadores.

Del mismo modo se puede concluir la responsabilidad que los agentes de retención están obligados a cumplir, y que en función de sus obligaciones tributarias y deberes formales atribuidas a este y que del mismo modo, pueden contribuir además en fortalecer, los conocimientos que en materia tributaria, pueda tener el trabajador como contribuyente, que permita fortalecer la cultura tributaria, así como las disminución en la omisión de ingresos, por desconocimiento de la misma. Se observa la carencia de políticas de personal que incluyan programas de capacitación que provea de métodos y herramientas para el cabal desempeño de los funcionarios que participan en el proceso; y la inexistencia de manuales de normas y procedimientos que faciliten la correcta aplicación de los procesos.

CAPÍTULO V

LA PROPUESTA

5.1 Descripción de la Propuesta

De acuerdo a lo mencionado en los capítulos anteriores, se ofrece el diseño de un conjunto de estrategias para promover la participación activa de los empleados bajo dependencia adscritos al departamento de Manufactura, de la empresa Ford Motor de Venezuela, S.A, a través de charlas, talleres, trípticos y folletos que sean proyectados por el personal capacitado, perteneciente al sistema integrado de administración aduanera y tributaria (SENIAT), impartidas en el salón de usos múltiples de la empresa Ford Motor de Venezuela, y que posean el potencial para transmitir el conocimiento a los contribuyentes siendo este el órgano encargado de la recaudación de los impuestos nacionales.

Del mismo modo proponer un proceso de planificación y control fiscal que tenga como características principal ser de aplicación general a todas las unidades productivas de la empresa, con el fin de cumplir eficientemente con los deberes tributarios, así como no impactar emocionalmente de forma negativa en el personal que labora en la organización.

5.2 Objetivo General de la propuesta

Minimizar el impacto producido por la reforma del art 31 de la ISLR, al paquete salarial establecido por contratación colectiva al personal de nómina diaria, del personal del Dpto. de Manufactura de la Empresa Ford Motor de Venezuela, S.A a través de estrategias propuestas, destinadas al fortalecimiento en materia de cultura tributaria, así como al mejoramiento continuo de la calidad de vida del trabajador.

5.3 Objetivos Específicos

Sensibilizar al personal mediante materiales didácticos, tales como, formatos, dípticos, trípticos, formularios, carteleras informativas, entre otros, que contengan información referente a la forma de cuantificar su obligación tributaria, y a su vez sirva para reforzar la importancia que tiene el adquirir la mayor conocimiento en materia de Impuesto Sobre la Renta.

Diseñar planes adecuados de capacitación, adiestramiento, actualización y perfeccionamiento de los funcionarios que participan en el proceso, así como de los trabajadores a fin de contribuir con la optimización del cumplimiento de las normas tributarias.

Implementar un cronograma de planificación fiscal, con el objeto de evitar errores, informar oportunamente al trabajador, cumplir a cabalidad las obligaciones tributarias y evitar las posibles multas o sanciones, que impacten positivamente en la calidad de vida del trabajador.

5.4 Factibilidad de la propuesta

Para el desarrollo del presente trabajo de investigación es necesario analizar la factibilidad de la propuesta, ya que es en ella donde se presentan los recursos que serán utilizados para la ejecución del proyecto factible. Para la puesta en marcha en un programa de sensibilización en materia tributaria al personal que labora en la institución, así como la elaboración de un programa de adiestramiento en materia tributaria y el desarrollo de un cronograma de planificación fiscal la empresa Ford Motor de Venezuela S.A., se cuenta con los siguientes recursos.

5.4.1. Humanos

El recurso humano necesario para el desarrollo de la presente investigación está distribuido de la siguiente forma:

1. Personal obrero que conforma el Departamento de Manufactura de la empresa Ford Motors de Venezuela, S.A

2. Personal adscrito al Departamento de Relaciones Laborales de la empresa Ford Motors de Venezuela, S.A
3. Ingenieros y supervisores adscritos al departamento.
4. Asesores externos en materia de Recursos Humanos.

5.4.2. Institucionales

Los organismos o instituciones con los cuales se desarrollaran la investigación están compuestos por:

1. Empresa Ford Motor de Venezuela, S.A
2. Universidad José Antonio Páez (UJAP).
3. Universidad de Carabobo.

5.4.3 Materiales:

Los recursos materiales necesarios para el desarrollo de la presente investigación son:

1. Equipos de oficina, papelería, computadora, fotocopiadora, entre otros.
2. Material didáctico, Guía educativa, Impresiones, Internet, transporte

5.4.4 Recursos Tecnológicos

Para llevar a cabo esta propuesta se cuenta con los siguientes elementos técnicos:

Cuadro N° I
Recursos Tecnológicos

Cantidad	Descripción
2	Impresoras
5	Computadoras
2	Video Beam (dispositivos multimedia)
4	Laptop
	Conexión Web (electrónica)

5.4.4 Recursos Financieros

Para llevar a cabo esta propuesta, es importante destacar que su aplicación se llevaría a cabo sin ningún tipo de inconveniente desde el punto de vista financiero y económico, toda vez que los cursos o charlas en cuestión son totalmente gratuitos, así como se dispone de recursos materiales que pueden ser facilitados por la empresa, por lo que únicamente se incurrirá en gastos de papelería.

5.5 Presentación de la Propuesta

El proyecto que se plantea contiene un Programa destinado a fomentar y sensibilizar en las personas naturales bajo dependencia, específicamente el personal de nómina diaria adscrito al Departamento de Manufactura, de la empresa Ford Motor de Venezuela, S.A, en el cumplimiento de sus obligaciones de índole impositiva, específicamente en el Impuesto sobre la Renta, tomando en consideración los enriquecimientos obtenidos de sus relaciones laborales, a tal efecto, el programa en pro de estimular el cumplimiento de la carga tributaria de estos sujetos, brindando de forma constante a estos asesorías técnicas mediante, cursos, talleres, charlas, material informativo entre otros, en materia tributaria, que contribuyan a fortalecer el conocimiento teórico práctico del impuesto sobre la renta.

De igual forma se propone efectuar mediante revisiones periódicas de los departamentos encargados el cumplimiento del cronograma de planificación fiscal de los empleados, a los fines de verificar que se hagan las retenciones en el tiempo correspondiente, de modo que no afecte el presupuesto del trabajador. Contribuir con la elaboración de materiales didácticos, tales como, formatos, dípticos, trípticos, formularios, entre otros, que contengan información referente a la forma de informar su obligación tributaria, tomando como base su enriquecimiento neto gravable. Revisar periódicamente sus declaraciones de impuesto sobre la renta, tanto estimadas como definitivas, con el objeto de verificar que tales declaraciones contengan fielmente los ingresos obtenidos mediante su trabajo.

Fase II: Desarrollo de un Plan de Adiestramiento dirigido al Personal de Nómina Diaria a través del Dpto. de Relaciones Laborales, que Contribuya a Aminorar el Impacto Causado por el Artículo 31 de ISLR, al Paquete de Salarial Establecido por Contratación Colectiva, en la Empresa Ford Motor de Venezuela, S.A,

De acuerdo a lo anteriormente expuesto se propone el siguiente programa; el mismo será impartido tanto por funcionarios adscritos a la División de Asistencia al Contribuyente de la Región Central, del Servicio Nacional Integrado de Administración Aduanera y Tributaria (SENIAT), como por personal capacitado en el departamento de contabilidad que se encuentre capacitado en la materia, el cual será impartido en el salón de usos múltiples, ubicado las instalaciones de la empresa Ford Motor de Venezuela,

Se regirá a través de un programa académico contentivo titulado: “Desarrollo un plan de adiestramiento en materia tributaria, para informar adecuadamente al trabajador” así como evaluar la inclusión en el diseño del plan de adiestramiento propuesto por la empresa, el mismo consta de un plan de clases presenciales, en el que se impartirán instrucciones y conocimientos prácticos que contribuyan a explicar de manera sencilla y pragmática la aplicación y determinación del impuesto sobre la renta sobre los enriquecimientos obtenidos por las personas naturales, específicamente los que se encuentran bajo dependencia.

El desarrollo del programa en cuestión será ejecutado mediante actividades educativas e informativas, de manera grupal e individual, y se concluirán con las evaluaciones respectivas para evaluar los conocimientos adquiridos del programa contenido en esta propuesta, por lo que los participantes una vez finalizado el mismo, recibirán por parte de la Administración Tributaria Regional, el correspondiente certificado de haberlo cursado satisfactoriamente. El cual será detallado gráficamente de la siguiente manera:

Día 1

ACTIVIDADES	TEMAS	LUGAR
Entrega de material curso introductorio	Aspectos Generales de la aplicación de ISLR	Salón de usos Múltiples Ford Motor de Venezuela, s.a
	Clasificación de los ingresos Deducción de los ingresos gravables	

Día 2

ACTIVIDADES	TEMAS	LUGAR
Realización de problema practico	Clasificación de los gastos Renta bruta gravable Ingresos exentos Rebajas personales Alícuota aplicable	Salon de usos multiples Ford Motor de Venezuela, s.a
Elaboración de declaraciones estimadas y definitivas	Determinación de la obligación tributaria Rebajas del impuesto	Salon de usos multiples Ford Motor de Venezuela, s.a

Día 3

ACTIVIDADES	TEMAS	LUGAR
Discusión de las declaraciones realizadas. Conclusiones y recomendaciones	Sanciones por incumplimiento del deber formal de no presentar las declaraciones Revisión de ARI	Salon de usos multiples Ford Motor de Venezuela, s.a

Objetivo General: El presente programa tendrá como función principal, lograr una formación que esté orientada al fortalecimiento de la cultura tributaria en materia retención de impuestos sobre la renta, de modo que se incentive a las personas en el pago del impuesto sobre la renta, y la correspondiente planificación de sus ingresos anuales.

OBJETIVOS	CONTENIDO	ESTRATEGIA METODOLOGICA	RECURSOS	TIEMPO
Lograr la capacitación de los conocimientos básicos del ISLR, proporcionándoles las herramientas que les permitan sentirse motivados en cuanto al desarrollo de los ingresos dentro de la declaración de Impuesto Sobre La Renta.	ingresos gravables a la luz de ISLR. gastos que son susceptibles de deducción de los ingresos brutos obtenidos. ingresos exentos	<ul style="list-style-type: none"> • Instructivos • Trípticos • formatos de declaración • criterios de la administración tributaria 	<ul style="list-style-type: none"> • multimedia laptop impresora impresora 	20 horas
Desarrollar las actividades proactivas hacia el desenvolvimiento eficaz del contribuyente al momento de llenar su planilla de declaración del Impuesto Sobre La Renta de manera anual	De la renta bruta. Gravable. desgravámenes. Rebajas personales. La alícuota establecida en la ley del impuesto sobre la renta	llenar formulario de declaración de personas naturales instructivo ley del impuesto sobre la renta y su reglamento	multimedia laptop impresora impresora	20 horas

Fase III. Diseño de Estrategias para Minimizar el Impacto Producido por la Reforma del Art 31 de la ISLR, al Paquete Salarial Establecido por Contratación Colectiva al Personal de Nómina Diaria, con la Finalidad de Promover una Mejor Cultura Tributaria en el Trabajador y por Ende Mejor Calidad de Vida.

Contribuir con la elaboración de materiales didácticos, tales como, formatos, dípticos, trípticos, formularios, entre otros, que contengan información referente a la

forma de cuantificar su obligación tributaria, tomando como base su enriquecimiento neto reproducir y distribuir dicho material con la finalidad de despertar el interés del trabajador, en relación a conocimientos que en materia de Impuesto a Sobre la Renta se refiere.

Se propone a los departamentos involucrados, en la retención de Impuesto sobre la Renta, a realizar en conjunto un cronograma fiscal, donde se implementen medidas de control periódicas, para la revisión trimestral de las planillas de retención, mediante la planificación y proyección en base a lo devengado, por cada trimestre, lo que permite realizar descuentos mensuales, sobre los salarios devengados, actualizar los salarios vigentes de acuerdo al periodo evaluado, e informar oportunamente al trabajador, los descuentos a realizar y las variaciones que en el puedan suscitar durante el transcurso del año en curso.

En tal sentido a través del departamento de Relaciones laborales al iniciar cada año fiscal, informa a las trabajadoras y trabajadores activos cuya remuneración anual sea igual o mayor a CIENTO CINCUENTA MIL BOLIVARES SIN CENTIMOS (Bs. 150.000,00) ó Mil Unidades Tributarias (1.000 UT), que están en la obligación de elaborar la Planilla AR-I “Determinación del Porcentaje de Retención” correspondiente al año en curso. A través del formulario El AR-I el trabajador bajo relación de dependencia debe hacer una estimación de las remuneraciones que va a percibir durante el año en curso. Dicho trabajador debe llenar en esta planilla los datos relativos a las deducciones y rebajas establecidas en la ley, para obtener el porcentaje de retención a ser descontado mensualmente por la Institución y que a su vez deberá ser enterado ante el SENIAT.

El impuesto retenido mensualmente será, parte de su contribución y anticipo de pago al impuesto definitivo a declarar al finalizar el ejercicio, de acuerdo a lo establecido en la Ley de Reforma de Ley de Impuesto Sobre La Renta, aprobada en Gaceta Oficial N° 6.152 de fecha 18 de noviembre de 2014, que en su Artículo 3 señala: “Se modifica el artículo 31 en los términos que se indican a continuación: Se considera como enriquecimiento neto toda prestación o utilidad, regular o accidental,

derivada de la prestación de servicios personales bajo relación de dependencia, independientemente de su carácter salarial, distinta de viáticos y bono de alimentación...”

El formulario AR-I, esta publicada en el Portal Web y por controles de auditoría del SENIAT y la misma debe ser firmada por el trabajador o trabajadora contribuyente, para que sea remitida al departamento encargado. Es de vital importancia que el contribuyente suministre un estimado de la remuneración anual acorde a lo percibido, con la finalidad de evitar que el agente de retención deba determinar un nuevo porcentaje de retención.

5.6 Justificación de la Propuesta

Proporcionar a las personas naturales bajo dependencia, las herramientas prácticas y cognoscitivas les permitirá sensibilizar los conocimientos necesarios para que efectúen de manera oportuna, justa y equitativa, la determinación tributaria generada de los ingresos obtenidos para la determinación de la renta. Por otro lado se persigue explicar a estos, la necesidad de cumplir de forma cabal con las obligaciones tributarias y de esta forma evitar sanciones de índole pecuniarias que pudiese generarse de incumplimiento de deberes formales constitutivos en la normativa impositiva imperante.

De igual manera, al establecerse una mayor cultura como ámbito tributario en el cumplimiento del pago del impuesto por parte de estos trabajadores a través de una planificación adecuada redundaría en una mayor satisfacción de las necesidades colectivas, y personales que le permitan adaptarse a la dinámica social del mundo globalizado, donde las organizaciones se hacen más dependientes de los conocimientos, habilidades y destrezas de sus trabajadores, por consiguiente, la adquisición y conservación de una fuerza laboral suficientemente capacitada será uno de los grandes retos que deberán enfrentar las organizaciones modernas.

5.7 Fundamentación teórica

La propuesta que se presenta en esta investigación esta inicialmente fundamentada en dos aspectos claves: las teorías investigadas que le dan sustento y el diagnostico de campo efectuado, en ese sentido las conceptualizaciones sobre la cultura tributaria, impuesto, contribuyente, control fiscal, dar sustento teórico, todas estas teorías y conceptos fueron presentados en el capítulo II de esta investigación.

Para ello el plan contentivo de estrategias serán necesarios para lograr el incremento de la recaudación y la promoción de la divulgación tributaria y por ende evitar la omisión de ingreso. Dentro de este orden de ideas, el diagnóstico y la propuesta diseñada responde a la problemática evidenciada, las cuales fueron descritas en las conclusiones generales.

REFLEXIONES

Como se ha expuesto a través del desarrollo de la presente investigación, en los últimos años la recaudación impositiva ha venido cobrando suma importancia en nuestro país, la economía y la salud financiera de este, obedecen en gran medida en la contribución impositiva de los sujetos pasivos, el presupuesto nacional desde el punto de vista cuantitativo, encuentra en mayor proporción en los tributos que en la renta de origen petrolero, es por ello, que el gobierno nacional por órgano del Servicio nacional Integrado de Administración Aduanera y Tributaria (SENIAT), se ha visto en la necesidad imperiosa de aumentar en forma exponencial sus metas de recaudación, a los fines de contribuir en parte el déficit presupuestario existente.

Ahora bien, dentro de esas medidas implementadas se considera de suma importancia la implementación de programas que tiendan a incentivar y/o sensibilizar a los sujetos pasivos en el deber ineludible de cumplir con su carga impositiva en atención a los ingresos obtenidos, adquirir conciencia de cumplir con la satisfacción de las necesidades colectivas mediante el importe tributario.

En virtud de lo esgrimido, considero necesario incentivar a todos los contribuyentes en su deber de tributar equitativamente, es por ello, que en aplicación específica del presente proyecto persigue como fin , sensibilizar culturalmente a las personas naturales, específicamente los que están bajo dependencia a contribuir mediante el pago del impuesto sobre la renta con el gasto público, explicándoles lo necesario que es su contribución fiscal para la salud financiera de nuestro país, dándole las herramientas necesarias para que haga una determinación equitativa y justa de su contribución tributaria, tomando en consideración por supuesto, los ingresos obtenidos y a la determinación de su enriquecimiento obtenidos como consecuencia de sus actividades habituales.

La organización juega un papel de gran importancia en contribuir a brindar de forma constante a todos los trabajadores, asesorías técnicas, específicamente mediante, cursos, talleres, charlas, entre otros, en la Renta, así como en la elaboración de

materiales didácticos, que contengan información referente a la forma de cuantificar su obligación tributaria, y que se haga de forma periódica y que sea revisada y evaluada anualmente, en función de evaluar mejoras en su implementación. Todas estas herramientas contribuyen a mejorar la calidad de vida del trabajador, y por ende traen valor agregado a la organización.

En razón de ello, podemos aseverar que el presente Programa, persigue en buena medida a estimular a los trabajadores, la obligación legal de cumplir con las exigencias fiscales, en razón de su carga tributaria, a explicarle de forma clara y precisa como deben efectuar su determinación impositiva y al pago de sus exacciones fiscales, en estricto cumplimiento de las normas de índole fiscal, y de esta manera, evitar la aplicación e imputación de sanciones que pudieren generarse de algunos incumplimientos de deberes formales o una aplicación incorrecta de los preceptos contenidos en la Ley de Impuesto Sobre la Renta y su Reglamento.

LISTA DE REFERENCIAS

Bibliográficas

- Ander –Egg. (1996) **Introducción a las Técnicas de Investigación Social**. Editorial Hvmantitas, Buenos Aires, Argentina.
- Arias, F. (2006). **El Proyecto de Investigación, Introducción a la Metodología Científica**. Editorial Espíteme, Caracas.
- Ávila (2008). “**Diseño de Estrategias para el Mejoramiento en el Cumplimiento de las Obligaciones Tributarias en Materia de Retenciones de Impuesto al Valor Agregado e Impuesto sobre la Renta en la Universidad de Carabobo**”. Investigación en Gerencia Tributaria de la Universidad de Carabobo,
- Balestrini (2006), "**Como se Elabora el Proyecto de Investigación**". 5ta Edición, Editorial Consultores Asociados. Caracas.
- Bedodo, V. y Carla, G. (2006) “**Motivación Laboral y Compensaciones**” Trabajo de Grado para optar al título de Psicólogo de la Universidad de Chile
- Cao (2009), “**Efectos de la Reforma del Artículo 31 de la Ley de Impuesto Sobre la Renta, en la Determinación del Enriquecimiento Neto Gravable para el Año Fiscal 2008**”. Trabajo de grado en la Universidad de Carabobo.
- Código Orgánico Tributario. (2001) “**Gaceta Oficial Ordinaria de la República Bolivariana de Venezuela N° 37.305**”. Fecha Octubre 17, 2001.
- Colina, Z (2003) “**Incidencia del Impuesto Sobre la renta de Personas Naturales, por Concepto de Sueldos y Salario sobre los Ingresos Públicos de Venezuela, en el Lapso del 1994 a 1999**” Trabajo de Grado, Universidad Central de Venezuela
- Fernández y Baptista (2006). “**Metodología de la Investigación**”. 1era. Edición. Editorial Mc Graw Hill. México.
- Fidias G Arias (2006) **El Proyecto de Investigación**”, Editorial Episteme C.A, 5ª edición, Caracas Venezuela.

- Finol Mineira y Camacho Hermelinda (2008) **“El Proceso de Investigación Científica”**. Editorial Ediluz, Maracaibo Venezuela.
- Garay J.(2001) **“Ley de Impuesto sobre la Renta”**, Ediciones Juan Garay.Caracas Venezuela.
- Garay J.(1998) **“Ley Orgánica del Trabajo”**, Ediciones Juan Garay.Caracas Venezuela.
- Gómez, C., (2000). **Proyectos Factibles**. Editorial Predios. Valencia. Hernández, R.
- Lisbet, N. (2006) **“Incidencias del Clima Organizacional en el Desempeño del Personal Administrativo de la Vicepresidencia de Administración y Finanzas de la Empresa Tropicalum, c.a Ubicada en la Victoria Edo Aragua”**, Trabajo de Grado para optar al título de Técnico superior Universitario mención; Recursos Humanos. IUTEPAL. Maracay Edo Aragua.
- Labrador y Otros, (2002). **“Metodología”**. Valencia.
- Ley de Impuesto Sobre la Renta. (2001). **“Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5.566”** extraordinaria que entró en vigencia el 28 de Diciembre del 2001.
- Ley de Impuesto Sobre la Renta. (2002). **“Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5.601 Extraordinario”**, de fecha 30 de Octubre de 2002
- Morales y Velandria (1999). **“Salarios: Estrategia y Sistema Salarial o de compensaciones”**. Editorial Mc-Graw Hill, Colombia.
- Macchiavello, G (1989) **“Derecho Colectivo del Trabajo”**, Editorial Universitaria, Chile.
- Moya M., E. (2004). **“Elementos de Finanzas Públicas y Derecho Tributario”**. (4° Ed.). Mobilibros. Caracas, Venezuela

Rojas Y. (2011) **“Diseñar un Programa de Formación Orientado al Fortalecimiento de la Cultura Tributaria en Materia de Omisión de Ingresos que Permita Incrementar Recaudación de Impuesto Sobre la Renta en las Personas Naturales Bajo Libre Ejercicio de la Medicina”**, Trabajo de Grado presentado en el área de Post grado, para la especialización en Gerencia Tributaria, de la Universidad de Carabobo”

Sampieri H. (1996)” **Metodología de la Investigación”** Editorial Mc-Graw Hill, México.

Urquijo, J (1997) **“La Administración de Sueldos y Salarios”**. UCAB, Venezuela.



Electrónicas

London Camilo, (2014) Evolución del artículo 31 de la Ley de ISLR que determina la base imponible de los asalariados (Documento en Línea), disponible en <http://gerenciaytributos.blogspot.com/2015/01/evolucion-del-articulo-31-de-la-ley-de.html>(Consulta: 2015, Marzo).

Mileo Miguel, (2014) Comentarios a la Reforma – “Artículo 31 de la LISLR es INACEPTABLE”(Documento en línea) disponible en: <http://www.mileoconsultores.com/blog/opinion/art31/>(Consultado en marzo 2015).

ANEXOS

(ANEXO A)

	Universidad José Antonio Páez Facultad de Ciencias Sociales	
	Escuela de Relaciones Industriales	Fecha:

ENCUESTA

A continuación se le presenta un conjunto de preguntas relacionadas con información tributaria. Lea cuidadosamente cada una de las preguntas y marque con una equis (X) su respuesta en el recuadro que corresponda para dar a conocer su opinión con relación a las siguientes formulaciones:

Nº	Ítem	SI	NO
01	¿Conoce la Ley de Impuestos Sobre la Renta o ISLR?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
02	¿Ha escuchado hablar sobre la Omisión de Ingresos en ISLR?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
03	¿Cumple usted con el pago del ISLR de manera voluntaria?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
04	¿Considera usted que la recaudación de tributos por parte del Estado impacta en lo que percibe según lo establecido en contratación colectiva vigente?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
05	¿Considera usted que el SENIAT como órgano encargado de la recaudación de los impuestos, debería impartir charlas relacionadas al tema de Omisión de Ingresos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
06	¿Considera usted necesaria la creación de un programa de formación orientado al fortalecimiento de la cultura tributaria permitiría disminuir el impacto que tiene la recaudación de ISLR en las personas naturales bajo dependencia?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
07	¿Alguna vez ha realizado y declarado el pago del ISLR?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
08	¿Cree usted que si aumenta la cultura y conciencia tributaria en las personas naturales bajo dependencia, se podría disminuir la Omisión de Ingresos en materia de ISLR?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
09	¿Considera usted que el conocimiento en materia de ISLR le ofrecería ventajas para la Planificación ingresos anuales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	¿Es necesario que la empresa cuente con personal capacitado en materia de ISLR con el propósito de Optimizar las Obligaciones Tributarias de los empleados bajo dependencia?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11	¿En su empresa se realiza o se ha realizado una Planificación Fiscal, de la retención del ISLR, que permita ir cancelando mensualmente los tributos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12	¿La empresa informa regularmente sobre los tributos a retener por concepto de ISLR?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Gracias por su colaboración...

PREGUNTA	FRECUENCIA		PORCENTAJE
1	SI	48	80%
	NO	12	20%
2	SI	27	45%
	NO	33	55%
3	SI	42	70%
	NO	18	30%
4	SI	50	17%
	NO	10	83%
5	SI	55	92%
	NO	5	8%
6	SI	58	97%
	NO	2	3%
7	SI	45	75%
	NO	15	25%
8	SI	56	93%
	NO	4	7%
9	SI	59	98%
	NO	1	2%
10	SI	55	92%
	NO	5	8%
11	SI	11	18
	NO	49	82%
12	SI	0	
	NO	60	100%