



ACTA DE APROBACIÓN

INFORME FINAL DE PASANTÍA

TRABAJO DE GRADO

El jurado designado por la Facultad de Ciencias Sociales para la evaluación del Informe Final de Pasantía o Trabajo de Grado titulado: Plan Estratégico de control para la mejora en la Determinación y cálculo de Prestaciones Sociales de los trabajadores de la empresa Gemz Textil C.A.

Realizado por el (la) Br. Sophie Lepinova

C.I. N° 26.869.230 cursante de la carrera de Contaduría Pública

hace constar después de analizar su contenido y oída la exposición oral, considera que el Informe Final o Trabajo de Grado ha obtenido la calificación de: buena

APROBADO  20ptos NO APROBADO

El Jurado

Suzanne Pautz  
Tutor Académico (Coordinador)  
Nombre: Ysobel Rentería  
C.I.: 11807313

J-S-P  
Jurado  
Nombre: José Luis Páez  
C.I.: 624177

Erwin Peraza  
Jurado  
Nombre: Erwin Peraza  
C.I.: 15978937

Fecha 08/04/24





**UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ**

**PLAN ESTRATÉGICO DE CONTROL PARA  
LA MEJORA EN LA DETERMINACIÓN Y  
CÁLCULO DE PRESTACIONES SOCIALES  
DE LOS TRABAJADORES DE LA  
EMPRESA GEMZ TEXTIL C.A.**

**Autora:** Sophie Lepinoux



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES  
ESCUELA CONTADURÍA PÚBLICA**

**PLAN ESTRATÉGICO DE CONTROL PARA LA MEJORA EN LA  
DETERMINACIÓN Y CÁLCULO DE PRESTACIONES SOCIALES  
DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA GEMZ TEXTIL C.A.**

Trabajo de Grado para optar al Título de  
Licenciada en Contaduría Pública

**Autora:** Sophie Lepinoux  
C.I. V-26.369.230

**Tutora:** Lcda. Ysabel Pantoja

San Diego, febrero del 2024



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES  
ESCUELA DE CONTADURÍA PÚBLICA**

**CONSTANCIA DE APROBACIÓN PARA LA  
PRESENTACIÓN PÚBLICA DEL TRABAJO DE GRADO**

Quien suscribe, Ysabel Pantoja, portador de la cédula de identidad No. V-11.807.313, en mi carácter de tutor del trabajo de grado presentado por la ciudadana Sophie Lepinoux titular de la cédula de Identidad No. V-26.369.230, titulado **“PLAN ESTRATÉGICO DE CONTROL PARA LA MEJORA EN LA DETERMINACIÓN Y CÁLCULO DE PRESTACIONES SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA GEMZ TEXTIL C.A.”**, presentando como requisito parcial para optar al título de Licenciada en Contaduría Pública consideramos que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En San Diego, a los veintinueve (29) días del mes de febrero del año dos mil veinticuatro (2024).

---

Tutora Académica  
Lcda. Ysabel Pantoja  
C.I. V- 11.807.313  
Cel: 0426.638.06.83  
e-mail: ycpantoja@gmail.com

## **DEDICATORIA**

Primeramente, a Dios por darme la oportunidad de culminar esta etapa, por darme las fuerzas cuando quise desistir y por guiarme en este camino.

Me siento afortunada de poder dedicarle gran parte de este logro a mis padres Raiza y Michel, quienes han sido fundamentales para el logro de esta etapa, agradeciéndoles por su amor incondicional, apoyo y paciencia durante todo este tiempo, motivándome a diario, quienes son mi mejor ejemplo de constancia y dedicación, regalándome los buenos valores de la vida y dándome la oportunidad de formarme como profesional.

A mis hermanos Michelito y Vero, que a pesar de la distancia estuvieron presentes con su apoyo y consejos.

A mi novio Carlos José, por brindarme su apoyo incondicional en todo momento, por ser mi cómplice y estar presente, ayudándome siempre a alcanzar cada uno de mis sueños.

A toda mi familia, por servirme de impulso y de ejemplo así también a todas aquellas personas que de alguna u otra manera formaron parte de este bonito camino.

**Sophie Lepinoux**

## **AGRADECIMIENTO**

Quiero expresar un sincero agradecimiento, en primer lugar, a Dios por brindarme salud, fortaleza y capacidad.

A mis padres, quienes son mi motor y mi mayor inspiración, que con su amor y paciencia me ayudaron a culminar esta etapa.

Mi agradecimiento también, va dirigido a mi profesor de bachillerato Lenin Trillo, por brindarme sus conocimientos, por su gran dedicación y por estar pendiente de mí en todo este proceso, recordándome siempre la importancia de los estudios.

Agradezco a la Universidad José Antonio Páez, por ser mi casa de estudio, así también, a todos docentes que tuvieron participación en mi carrera que, con su sabiduría y conocimiento, ayudaron a mi formación.

Agradezco, además, a la profesora Nohelia Durán y el profesor Efraín Peraza, por destacarse y desempeñarse como docentes, por motivarme a siempre ser mejor, por sus consejos, aportando a mi formación profesional y crecimiento como ser humano.

**Sophie Lepinoux**

# ÍNDICE GENERAL

## CONTENIDO

	<b>pp.</b>
<b>DEDICATORIA</b> .....	iv
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	v
<b>CUADROS Y TABLAS</b> .....	viii
<b>LISTA DE GRÁFICOS Y FIGURAS</b> .....	ix
<b>RESUMEN INFORMATIVO</b> .....	x
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	1
 <b>CAPÍTULO</b>	
<b>I EL PROBLEMA</b> .....	3
1.1. Planteamiento del Problema .....	3
1.1.1. Formulación del Problema.....	5
1.2. Objetivos de la Investigación.....	5
1.3. Justificación de la Investigación .....	5
1.4. Alcance y Limitaciones de la Investigación .....	6
 <b>II MARCO TEÓRICO</b> .....	7
2.1. Antecedentes .....	7
2.2. Bases Teóricas .....	10
2.3. Bases Legales.....	15
2.4. Definición de Términos Básicos.....	19
2.5. Operacionalización de las variables.....	20
 <b>III MARCO METODOLÓGICO</b> .....	22
3.1. Tipo y Diseño de la Investigación .....	22
3.2. Nivel de la Investigación .....	22
3.3. Fases Metodológicas.....	23
3.4. Población y Muestra .....	24
3.5. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....	24
3.6. Técnicas de Análisis de Resultados .....	25
 <b>IV ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS</b> .....	26
4.1. Análisis de los resultados.....	26
4.1.1. Fase I: Diagnóstico .....	26
4.1.2. Fase II: Identificación .....	37
4.1.3. Fase III: Diseño.....	40

## CAPÍTULO

	pp.
<b>V PROPUESTA</b> .....	41
5.1. Presentación de la propuesta .....	41
5.2. Justificación de la propuesta .....	42
5.3. Objetivos de la propuesta .....	43
5.4. Desarrollo de la propuesta.....	43
5.5. Factibilidad de la propuesta .....	49
<b>CONCLUSIONES</b> .....	51
<b>RECOMENDACIONES</b> .....	52
<b>REFERENCIAS</b> .....	53
<b>ANEXOS</b> .....	55

## LISTA DE CUADROS Y TABLAS

Pág.

### **Cuadro**

1. Cuadro Operacionalización de las Variables (Técnico/Metodológico) .....	21
2. Lista de Cotejo .....	37
3. Plan Estratégico Propuesto .....	49

### **Tabla**

1. Identificación de los salarios .....	27
2. Abono de 2 días adicionales anuales .....	28
3. Abono de 15 días trimestral .....	29
4. Errores en la determinación de la alícuota del bono vacacional .....	30
5. Errores en la determinación de la alícuota de utilidades .....	31
6. Cálculo mensual de los intereses sobre prestaciones sociales a la tasa del BCV .....	32
7. Pago anual de los intereses de prestaciones sociales .....	33
8. Control sobre los anticipos de prestaciones sociales .....	34
9. Pago de anticipo del 75% de prestaciones sociales anualmente .....	35
10. porte escrito de la solicitud del anticipo del 75% de las prestaciones sociales .....	36

## LISTA DE GRÁFICOS Y FIGURAS

Pág.

### Gráfico

1. Identificación de los salarios .....	27
2. Abono de 2 días adicionales anuales .....	28
3. Abono de 15 días trimestral .....	29
4. Errores en la determinación de la alícuota del bono vacacional .....	30
5. Errores en la determinación de la alícuota de utilidades .....	31
6. Cálculo mensual de los intereses sobre prestaciones sociales a la tasa del BCV .....	32
7. Pago anual de los intereses de prestaciones sociales.....	33
8. Control sobre los anticipos de prestaciones sociales.....	34
9. Pago de anticipo del 75% de prestaciones sociales anualmente .....	35
10. porte escrito de la solicitud del anticipo del 75% de las prestaciones sociales .....	36

### Figuras

1. Técnica de Ishikawa o espina de pescado .....	40
2. Formato para el cálculo de prestaciones sociales Hoja Excel .....	46
3. Asientos contable para el registro de las prestaciones sociales.....	47



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES  
ESCUELA DE CONTADURÍA PÚBLICA**

**PLAN ESTRATÉGICO DE CONTROL PARA LA MEJORA EN LA  
DETERMINACIÓN Y CÁLCULO DE PRESTACIONES SOCIALES  
DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA GEMZ TEXTIL C.A.**

**Autora:** Sophie Lepinoux  
**Tutor:** Lcda. Ysabel Pantoja  
**Fecha:** febrero de 2024

**RESUMEN INFORMATIVO**

La presente investigación tuvo como objeto de proponer plan estratégico de control para la mejora en la determinación y cálculo de prestaciones sociales de los trabajadores de la empresa GEMZ TEXTIL C.A., cuya finalidad es mantener información exacta y precisa sobre el registro, cálculo y determinación de las prestaciones sociales de sus trabajadores, de acuerdo con la normativa legal vigente. De acuerdo con el tipo de investigación se desarrolló bajo la modalidad de un proyecto factible, con apoyo en un estudio con diseño de campo a nivel descriptivo. En cuanto a la población que será objeto de estudio estuvo comprendida por diez (10) trabajadores relacionados con la nómina y el cálculo de prestaciones sociales. Las técnicas que serán aplicadas para la recolección de información fueron la encuesta con apoyo del instrumento el cuestionario, la cual estuvo compuesta por diez (10) ítems de preguntas cerradas si y no, y la observación directa a través de una lista de cotejo, de manera que el encuestado brinde la mayor cantidad de información posible en relación al proceso de determinación de las prestaciones sociales que se lleva actualmente para realizar el diagnóstico. Los resultados obtenidos fueron analizados e interpretados, mediante el uso de la técnica estadística descriptiva. Seguidamente, se identificaron las causas y efectos en la determinación y cálculo de las prestaciones sociales de los trabajadores, mediante la aplicación de una observación directa a través de una lista de cotejo, y se extrajeron las debilidades encontradas que se expusieron en un diagrama de espina de pescado o diagrama de Ishikawa para determinar la causa y efectos que inciden en la problemática para poder minimizarlas. Se concluye, que el control interno es una herramienta gerencial que garantiza el cumplimiento de los procedimientos, normativas y políticas para emitir reportes confiables para apoyar la toma de decisiones.

**Palabras Clave:** Plan Estratégico, Control, Prestaciones Sociales.  
**Línea de Investigación:** Tributación y Gestión financiera.

## INTRODUCCIÓN

Todo trabajador tiene el derecho de recibir las garantías de prestaciones sociales por el servicio prestado a un patrono, ya que este garantiza un beneficios por la labor prestada, en ese sentido, las empresa como garantes del cumplimiento de la normativa legal por el beneficio del trabajador, debe realizar el correspondiente cálculo de sus prestaciones sociales y abonarlos a una cuenta bancaria, si no son depositados debe pagar los respectivos intereses que estas generan, mensualmente, así como los abonos de los 15 días y los 2 días adicionales que le corresponden a su fecha de aniversario.

En este sentido, cabe destacar que las prestaciones sociales son un beneficio adicional que la ley o la empresa concede al trabajador, es decir, es lo que el empleador debe en dinero, especie, servicios y otros beneficios al trabajador para cubrir los riesgos y necesidades que se originan durante la relación de trabajo con motivo de esta. Para ello, se debe determinar correctamente el salario al cual aplicar, realizando una estructura desde el salario básico, salario normal, salario integral, salario base y salario base promedio.

A tales efectos, el control se ha convertido en una herramienta de gran importancia para las organizaciones, debido a que permite garantizar que se cumplan los procedimientos, normativas y políticas, necesarios para alcanzar los objetivos propuestos, salvaguardar los activos, detectar posibles desviaciones y aplicar los correctivos a tiempo. En el área de nómina, el control es necesario para el cálculo y determinación de las prestaciones sociales de los trabajadores de forma correcta, para garantizar la exactitud de la información y cumplimiento de las leyes que la regulan.

Bajo este contexto, la presente investigación se centra en la empresa GEMZ TEXTIL C.A., con el objeto de proponer plan estratégico de control para la mejora en la determinación y cálculo de prestaciones sociales de sus trabajadores, cumpliendo con la normativa legal y brindando la seguridad esperada a sus colaboradores, de manera que se minimicen las debilidades actuales que presenta el departamento de nómina y se les brinde una herramienta de control efectiva para la optimización de su desempeño laboral.

Para tal fin, el estudio se desarrolló bajo la modalidad de un proyecto factible, con diseño de campo a nivel descriptivo y estuvo estructurado en cinco (05) capítulos detallados a continuación: Capítulo I, El Problema: contiene la exposición de la situación problemática enmarcada en el planteamiento del problema, el establecimiento de los objetivos de la

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

Capítulo III, Marco Metodológico: se describen el tipo, diseño y nivel de investigación, las fases metodológicas de la investigación de acuerdo con los objetivos específicos, las técnicas e instrumentos de recolección de información y las técnicas de análisis de datos. Capítulo IV, Los Resultados: se presenta el análisis de los resultados obtenidos mediante la aplicación de las técnicas utilizadas en el desarrollo de las fases metodológicas. Capítulo V, La Propuesta: la cual contiene la presentación, justificación, objetivos, desarrollo y factibilidad de la propuesta que le brinda una solución al problema planteado en la investigación. Finalmente, las conclusiones y recomendaciones a las que llegó la autora, las Referencias y los anexos que soportan la presente investigación.

# CAPÍTULO I

## EL PROBLEMA

### 1.1. Planteamiento del Problema

Las empresas deben mantenerse en constante actualización por los cambios tecnológicos, la globalización, los efectos socioeconómicos y la promulgación de nuevas leyes o reglamentos, en materia contable y tributaria, que afectan su operatividad, por lo tanto, buscar soluciones efectivas para poder ser competitiva y garantizar su permanencia en el tiempo dentro del mercado en el cual se desarrollan. A tales efectos, debe revisar sus procesos a nivel general dentro de la organización, de forma tal que implemente mejoras en aquellas áreas que lo requieran, ya que la empresa funciona como un todo, como un sistema integral, y al presentarse dificultades en la información de un departamento afecta a otros, y en su conjunto a la empresa.

Las empresas venezolanas no escapan de esta realidad, por lo que deben ser garantes de la aplicación de las normativas legales para el cálculo de tributos y beneficios sociales de los trabajadores, realizando un pago digno de su salario, así como efectuar el adecuado cálculo, registro y determinación de sus prestaciones sociales, de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, ya que debe mantener fuera del cálculo esta los beneficios sociales los cuales no tienen carácter remunerativo, por lo tanto, no son considerados como salario para el cálculo de estas, salvo que en las convenciones colectivas o contratos individuales de trabajo se hubiere estipulado lo contrario. También, se debe considerar los respectivos cálculos cuando se termine la relación de trabajo entre el patrono y el trabajador, la cual depende si es un retiro voluntario o no, o si corresponde a un despido justificado o no justificado.

Por otro lado, también se debe tenerse en cuenta la primera acreditación de prestaciones sociales, para determinar a partir de cuándo dichas prestaciones comienzan a devengar intereses y, a la hora de calcular el pago de la prestación por antigüedad al romperse la relación de trabajo, que consideraciones deben tomarse en cuenta, para su liquidación. Asimismo, definir las características de las partidas que constituyen el salario correspondiente a ser aplicado según los numerales respectivos a, b y c, y d, su aplicabilidad, tomando en cuenta lo que sea más conveniente para el beneficio del trabajador, establecidos en el artículo 142 de la LOTTT, al momento de terminar la relación y el pago de estas.

En este orden de ideas, el control viene a ser una de las etapas del proceso administrativo que se requiere para hacer cumplir con las políticas, normativas y procedimientos establecidos en

la empresa, de manera que se garantice la aplicación adecuada de las leyes y normativas a las cuales está sujeta la organización por su actividad económica, y la relación laboral que esta tiene con sus colaboradores, de manera que se le brinde el bienestar social, se efectúe el pago justo de la contraprestación de servicios y se ejecute el adecuado cálculo y pago en materia de prestaciones sociales.

Cabe destacar, que el control interno entrega un valioso apoyo a la gestión operativa de la organización, asegurando procesos de trazabilidad transparentes y seguros. Por ello, su importancia radica en que las empresas, independientemente de su tamaño o estructura, implementen algún sistema de control interno, a fin de llevar un mejor registro sobre sus activos y puedan diagnosticar dónde se producen desviaciones de tipo logístico, para así mejorar constantemente los procesos en su cadena de valor.

Bajo este contexto, el presente estudio se centra en la empresa Gemz Textil C.A., que se dedica a la fabricación de uniformes a nivel empresarial, colegial y deportivo, la cual se encuentra ubicada en el Municipio Puerto Cabello del Estado Carabobo, cuya problemática radica en que presentan debilidades en sus procesos de cálculo de prestaciones sociales de sus trabajadores, debido a la rotación del personal que ha habido en el departamento de recursos humanos, además, no cuentan con procesos claramente definidos que permitan brindar una adecuada capacitación al personal, de manera que realice los cálculos pertinentes en esta materia. Esto ha generado que, al momento de ser revisados los respectivos cálculos, por parte del contador externo, se deban realizar ajustes por diferencias en las prestaciones sociales y los intereses que estos generan, causando un trabajo adicional de supervisión al tener que realizar los recálculos de cada uno de los trabajadores.

Es por ello, que se propone diseñar un plan estratégico de control para la mejora del proceso de cálculo de prestaciones sociales de los trabajadores, de manera que se cumpla con las disposiciones de la normativa legal vigente, además de brindar al personal de recursos humanos las herramientas necesarias para mejorar su desempeño profesional dirigidos al logro de los objetivos organizacionales, así como brindar seguridad a sus trabajadores, en materia de prestaciones sociales y mejorar la imagen de la empresa ante ellos, asimismo, disminuir los riesgos que la empresa sufra multas o sanciones al momento de una fiscalización por parte del ente regulador, de esta manera la empresa cumplirá con sus deberes con el trabajador y su seguridad social, dándole mayor confianza ante la empresa de manera que pueda estar tranquilo al brindar sus servicios, dirigidos a alcanzar los objetivos de la empresa y los suyos propios.

### **1.1.1. Formulación del Problema**

Bajo tales implicaciones, se formula la siguiente interrogante: ¿Cuál sería el plan estratégico de control adecuado para la mejora en la determinación y cálculo de prestaciones sociales de los trabajadores de la empresa Gemz Textil C.A.?

## **1.2. Objetivos de la Investigación**

### **1.2.1. Objetivo General**

Proponer un plan estratégico de control para la mejora en la determinación y cálculo de prestaciones sociales de los trabajadores de la empresa Gemz Textil C.A.

### **1.2.2. Objetivos Específicos**

- ❖ Diagnosticar la situación la situación actual en la determinación y cálculo de prestaciones sociales de los trabajadores de la empresa Gemz Textil C.A. mediante la aplicación de las técnicas de recolección de datos.
- ❖ Identificar las causas y efectos en la determinación y cálculo de prestaciones sociales de los trabajadores de la empresa Gemz Textil C.A. a través de la técnica de Ishikawa.
- ❖ Diseñar un plan estratégico de control para la mejora en la determinación y cálculo de prestaciones sociales de los trabajadores de la empresa Gemz Textil C.A.

## **1.3. Justificación de la Investigación**

Con el objeto de brindar a los trabajadores de la empresa Gemz Textil C.A., el presente estudio está orientado en diseñar un plan estratégico de control para la mejora de la determinación y cálculo de prestaciones sociales que estos les corresponden, como seguridad social, establecida en el LOTTT (2014), bajo este contexto, se le brindará al personal de la empresa un conjunto de herramientas que les permita unificar criterios en la aplicación de las disposiciones legales y la determinación del salario que es considera para el cálculo de los importes a ser abonados a los trabajadores, tiempos de en que deben aplicarse, el abono en cuenta, y demás generalidades que permitan brindar una solución a la problemática.

Como aporte legal, es necesario que la empresa, cumpla con las disposiciones establecida en la LOTTT, de manera que le brinde al trabajador el pago justo de sus prestaciones sociales, y se garantice su tranquilidad, dando a conocer mediante los comprobantes de nómina qué importes se

les ha sido pagado, a que concepto se atribuye, cuáles son las deducciones aplicada, así como darle a conocer el derecho que tiene para solicitar hasta un 75% de lo acumulado en las prestaciones sociales para poder cubrir ciertas circunstancias imprevistas, que se le presente al trabajador.

Asimismo, brinda aporte social para otras empresas que estén pasando por problemática similar, de manera que puedan adaptar el plan estratégico a ser propuesto a sus propias necesidades para brindar a sus trabajadores un bienestar y seguridad social. Académicamente, el estudio sirve como antecedente de otras investigaciones que se encuentren enmarcadas en las líneas de investigación tributación y gestión financiera, establecida por la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad José Antonio Páez para la Escuela de Contaduría Pública. Finalmente, permitió a la autora poner en práctica sus conocimientos académicos y profesionales en el campo laboral en la solución de conflictos en materia de prestaciones sociales de los trabadores, según la LOTTT.

#### **1.4. Alcance y Limitaciones de la Investigación**

El presente estudio se desarrolló en la empresa Gemz Textil, ubicada en Municipio Puerto Cabello del Estado Carabobo. Calle 32 N° 4<sup>a</sup>-45, urb. Rancho Grande, específicamente, en el departamento de recursos humanos y nómina, para poder realizar el diagnóstico de la situación actual en la determinación y cálculo de prestaciones sociales de los trabajadores de la empresa, de forma tal que se pudo conocer el origen de la problemática que se presenta mediante la aplicación de las técnicas de recolección de datos que fueron utilizadas, ya que fueron los capacitados para brindar la información de tipo primario. Su limitación se pudo generar, por el acceso por parte de la autora a las instalaciones de la empresa, y que el personal tuviera disposición a brindar la información necesaria para el diagnóstico.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

En el presente capítulos se presenta el marco teórico que sustenta el estudio, según Tamayo (2018), manifiesta que “el marco teórico nos amplía la descripción del problema. Integra la teoría con la investigación y sus relaciones mutuas” (p.148), con el propósito de desarrollar una propuesta que le dé solución al problema planteado en función a determinación y cálculo de prestaciones sociales de los trabajadores de la empresa, en este sentido, se presentan a continuación los antecedentes de la investigación, las bases teóricas y los términos básicos vinculados al tema expuesto:

#### **2.1. Antecedentes de la Investigación**

Los antecedentes de la investigación, de acuerdo con Tamayo (2018), comenta que “se trata de hacer una síntesis conceptual de las investigaciones o trabajos realizados sobre el problema formulado con el fin de determinar el enfoque metodológico de la investigación” (p.103). Por eso, los trabajos de investigación donde se hayan manejado las mismas variables o se hallan propuesto objetivos similares, sirven de guía al investigador y le permiten hacer comparaciones y tener ideas sobre cómo se trató el problema en esa oportunidad. Es por ello, que todo trabajo de investigación debe aportar algo nuevo y que sea innovador e inédito. Gracias a los antecedentes podemos saber que falta aún por investigar y a la vez mejorar y/o resolver un problema. A continuación, se presentan los antecedentes relacionados al presente estudio orientado en el control interno de los procesos de determinación y cálculo de prestaciones sociales, entre los cuales se citan:

Yanes (2021), presentó en la Universidad José Antonio Páez, para optar la título de Licenciada en Administración, un trabajo que denominó “**Estrategias para la optimización del proceso de pago de nómina del personal empleado de la Empresa Multi Alimentos Cojedes C.A.**”, con la finalidad de para lograr efectivamente pagar sus compromisos contraídos con la nómina de los trabajadores en los lapsos correspondientes para garantizar la estabilidad y bienestar de ellos, la metodología que se implemento fue un diseño de campo a nivel descriptivo, cuya recolección de información se realizó a través de una guía de entrevista como apoyo a la técnica la entrevista estructurada.

Se concluye en la investigación, que se presentaron frecuentes errores en la nómina al traspasarse la información de la empresa de un sistema a otro, generando errores de nombre, duplicación de información por empleado, las celdas en la planilla de Excel se encuentran desordenadas, información en celdas oculta, falta de descuentos como SSO e INCES, errores en la data de los días laborados por trabajador. Su vinculación con el presente estudio es que el personal de nómina debe recibir la debida capacitación y contar con manuales sobre el registro de las operaciones, de manera que se unifique criterio en el cálculo y determinación de las prestaciones sociales de los trabajadores, de tal forma que se minimicen los errores u omisiones en su elaboración.

Chambergó y Jacinto (2020), en su estudio el cual nombraron **“Beneficios sociales y satisfacción laboral en los trabajadores de la Mina Brocal – Cerro de Pasco”**, presentado en la Universidad Nacional del Centro de Perú para optar al título de Licenciado en Trabajo Social, con la finalidad determinar la relación que existe entre los beneficios sociales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Mina Brocal. La metodología que se desarrolló fue de nivel descriptivo, correlacional, método general científico y método específico inductivo-deductivo, se utilizó como técnica de recolección de información la encuesta a través de un cuestionario.

Los hallazgos en el estudio, que permitieron a los autores concluir que, la relación entre los beneficios sociales y la satisfacción laboral es directa y significativa, ya que la empresa brinda beneficios sociales tales como: utilidades, CTS y seguro de vida a los trabajadores, estos beneficios hacen que el trabajador se sienta comprometido con el trabajo y sienta mayor satisfacción laboral. Su vinculación con el presente estudio es que, al realizar un adecuado cálculo de las prestaciones sociales y el respectivo abono en cuenta, de acuerdo con la normativa legal, así como brindar información a los trabajadores sobre sus prestaciones sociales y la disponibilidad que tienen estos de poder contar con un anticipo hasta del 75% según la ley le dará mayor seguridad sobre su estabilidad y seguridad laboral.

Dorado (2019), presentó en la Corporación Universitaria Minuto de Dios, en Colombia, para optar al título de Licenciado en Contaduría, el cual tituló **“Análisis del sistema de gestión de nómina y contabilidad en la empresa Alianza Temporal de Recurso Humano”**, con la finalidad de conocer las debilidades en su proceso y las consecuencias generadas en cuanto al cálculo, registro y pago de la nómina de los trabajadores. La metodología que se implementó fue un estudio de campo no experimental, utilizándose como técnica de recolección de datos la entrevista.

Se concluye en la investigación que, durante el empalme entre el sistema de nómina versus contabilidad, se logró un control en la entrega de información al momento de contabilizar, ya que se pudieron estandarizar los procesos, reflejando un margen del 80% de efectividad y viabilidad en futura toma de decisiones. Logrando profundizar en la información contable, se obtuvo una mejora en las conciliaciones bancarias emitidas por tesorería para la realización de informes y cierres periódicos en el área, evidenciando un reporte detallado en la información vs los extractos. Su vinculación con la presente investigación, es llevar un adecuado cálculo y determinación de las prestaciones sociales, donde se pueda llevar los registros contable y emitir reportes con información fiable, veraz y oportuna, así como conocer los pasivos que tiene la empresa con los trabajadores, para poder realizar los apartados respectivos al momento que el trabajador solicite anticipos, se pague los intereses y se abone los días adicionales a su fecha de aniversario o se finiquite la relación laboral.

Herrera (2019), presentó un estudio que lleva por nombre **“Incidencia del nuevo régimen de prestaciones sociales establecido en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadora (LOTTT) sobre la determinación de los resultados fiscales en materia de Impuesto Sobre la Renta (ISLR) de la empresa ABC C.A. para el ejercicio fiscal finalizado el 31 de diciembre de 2012”**, en la Universidad de Carabobo, campus La Morita, para optar al título de Especialista en Gerencia Tributaria, con el objeto de determinar la incidencia del nuevo régimen de prestaciones sociales establecido en la LOTTT sobre la determinación de los resultados fiscales en materia del ISLR de la empresa ABC C.A., ya que pudiese estar determinado erróneamente el pasivo laboral, lo que derivaría en perjuicio a sus trabajadores y al mismo contribuyente, por lo que estaría sufriendo implicaciones económicas importantes. La metodología que se utilizó fue de un estudio con diseño de campo y documental no experimental, donde se aplicó como técnica de recolección de información la encuesta con apoyo de un cuestionario.

Con los resultados obtenidos, se concluyó en la investigación que, se analizó el impacto sobre los resultados fiscales que tuvo este nuevo régimen de prestaciones sociales sobre las cifras declaradas al cierre del ejercicio 2012, determinando la no deducibilidad del exceso entre el monto de la retroactividad y lo depositado por la garantía, bajo el argumento que el referido gasto no es definitivo, porque el mismo es exigible únicamente cuando finalice la relación laboral, esta situación generó un incremento en la renta neta fiscal gravable de ese ejercicio y por ende mayor monto de ISLR pagado. Su vinculación, con el presente estudio se encuentra en la necesidad de lograr un

cálculo y determinar los importes correspondientes a prestaciones sociales, ya que esto también incide en la empresa en generar los pasivos, así como el cálculo de intereses sobre prestaciones sociales y anticipos exigibles por parte de los trabajadores de acuerdo con la ley.

La Torre (2019), en su investigación, que presentó en la Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín en Maracaibo, para optar al título de Magíster en Derecho del Trabajo, el cual lleva por título **“Estatización de las entidades de trabajo y su incidencia sobre la cancelación de las prestaciones sociales de los trabajadores en Venezuela”**, con el propósito de conocer el tratamiento jurídico en materia del pago de prestaciones sociales de los trabajadores de las empresas estatizadas. La metodología que se aplicó fue un diseño de campo a nivel descriptivo, con apoyo documental y bibliográfica, la técnica de recolección de información fue el análisis de contenido, la revisión bibliográfica.

Se concluye en la investigación que, con respecto al tratamiento jurídico en la materia del pago de prestaciones sociales de los trabajadores de las empresas estatizadas, las cuales son la conversión de una empresa nacional controlada por los entes gubernamentales del Estado convirtiéndose en principios éticos y morales. Se obtuvo que en el caso venezolano, el gobierno en su proceso de estatización del sector privado en todas las ramas de la economía, no prevé el costo que involucra la cantidad de pago de los pasivos laborales que adquiere con este proceso, caso en el cual va en contra de todas las garantías y protección que brindan las leyes de Venezuela y con el retraso en los procesos de expropiación se crean conflictos con los trabajadores y su oportunos pagos de prestaciones sociales o su absorción por parte del Estado. Su vinculación con la presente investigación es el carácter legal que tienen las prestaciones sociales, por lo tanto, la empresa puede incurrir en faltas por el cálculo incorrecto en la determinación de los importes correspondientes a sus trabajadores, pudiendo sufrir multas y sanciones por el ente regulador.

## **2.2. Bases Teóricas**

Las bases teóricas constituyen el aparato crítico del trabajo de investigación, puesto que en este punto es donde se sustenta el problema planteado. De acuerdo con Tamayo (2018), comenta que “esta explicación debe estar fundamentada a partir de la descripción que se ha hecho el problema y por tal responde a cada uno de los hechos relacionados a partir de los cuales se formuló el problema objeto de estudio” (p.142), por lo tanto, comprende una serie de conceptos y proposiciones que constituyen el punto de vista o enfoque determinado, dirigido a explicar el

problema planteado. A continuación, se detallan las bases teóricas que sustentan la presente investigación.

### **2.2.1. Plan Estratégico**

Según el autor Sainz De Vicuña (2012), al hablar del plan estratégico de la organización, se refiere “al plan maestro en el que la alta dirección recoge las decisiones estratégicas corporativas en referencia a lo que hará en los próximos años, para lograr una organización más competitiva que le permita satisfacer las expectativas de los interesados” (p.10). En su forma más simple un plan estratégico es una herramienta que recoge lo que la organización quiere conseguir para cumplir su misión y alcanzar su propia visión (imagen futura). Su relación al estudio es que se requiere de la elaboración de un plan estratégico como herramienta gerencial para desarrollar una propuesta que permita optimizar el proceso en el cálculo y determinación de las prestaciones sociales del personal de la empresa Gemz Textil, C.A.

### **2.2.2. Prestaciones Sociales**

El régimen de prestaciones sociales en Venezuela ha tenido un desarrollo interesante a lo largo de los años, desde la promulgación de la primera Ley del Trabajo en el año 1936, donde se consagró la indemnización por antigüedad en los términos siguientes “cuando el trabajador pierde el trabajo por razón de despido u otra causa ajena a su voluntad, el patrono deberá pagar al mismo una indemnización de una quincena de salario por cada año de trabajo y no podrá exceder del salario de seis meses” (p.25). Por su parte, Fuenmayor (2012), define a las prestaciones sociales como “la indemnización que debe cancelársele a un trabajador como compensación por sus años de servicio al término de la relación laboral” (p.18), asimismo expresa de manera resumida sobre el preaviso y los beneficios que tienen los trabajadores en una relación de trabajo, además, el cálculo de sus prestaciones sociales en caso de un despido injustificado.

Por su parte, Garay (2012), comenta que “las prestaciones sociales son los pagos que, al finalizar la relación laboral, se le dan al trabajador en reconocimiento a sus años de servicio y le amparan en la cesantía, o sea, mientras está sin trabajo” (p.113). Por lo tanto, las prestaciones sociales constituyen un derecho adquirido por el trabajador y las mismas han sido objeto de análisis por parte de diferentes sectores del país, como del ámbito empresarial, laboral y sindical. A partir de mayo de 2012, con la publicación de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las

Trabajadoras (LOTTT), entró en vigor el nuevo régimen de prestaciones social, el cual está consagrado en dicha ley, en los artículos 141 y siguientes, con la declaración del derecho de los trabajadores y trabajadoras de obtener recompensa por antigüedad en el servicio y amparo de cesantía, en proporción al tiempo de servicio, calculado con el último salario devengado.

A tales implicaciones, y como medida de protección de este régimen en artículos 141 y subsiguientes del a LOTTT, se establece la figura de la garantía de las prestaciones sociales, mediante la cual el patrono depositará a cada trabajador, el equivalente a quince días (15), cada trimestre, en base al último salario devengado, esta obligación se puede cumplir de diversas modalidades, a saber, mediante el depósito en el fideicomiso individual o en el Fondo Nacional de Prestaciones Sociales a nombre del trabajador o trabajadora, o mediante un crédito que realiza el patrono en la contabilidad de la entidad de trabajo; en este último caso deberá existir una autorización escrita otorgada por el trabajador al patrono. Asimismo, el régimen aplicable a esta figura establece el deber de informar en forma detallada y trimestralmente el monto depositado o acreditado por este concepto.

En lo que respecta a la figura del fideicomiso, esta consiste en un depósito en dinero por el cual el banco (fiduciario) no puede entregar al beneficiario (trabajador) ningún dinero de la cuenta sin la previa autorización del fideicomitente (patrono). Las cantidades dadas en fideicomiso generan rendimiento a la tasa del mercado, los cuales serán pagados anualmente al trabajador. Con relación a la opción del Fondo Nacional de Prestaciones Sociales, cabe destacar que el mismo fue creado en Junio de 2012, mediante un decreto ley, el cual señala en su artículo 5 que el patrono a libre elección del trabajador "podrá depositar la garantía de las prestaciones sociales de éstos en las cuentas correspondientes al programa Fondo Nacional de Prestaciones Sociales, que para tales fines, abrirán las instituciones financieras del sector bancario que integran la Banca Pública" (p.5).

Esta cuenta devengará intereses, pagaderos al trabajador en forma anual, a menos que este considere capitalizarlos mediante una manifestación expresa. Finalmente, el trabajador tiene la opción de mantener las garantías sobre prestaciones sociales en la contabilidad del patrono, mediante la figura de la acreditación, que consiste en un proceso contable en el cual no se produce ninguna erogación de dinero por parte del patrono. En este caso, la oportunidad de realizar la acreditación es trimestral y anual, las cantidades acreditadas devengarán intereses a la tasa promedio entre la pasiva y la activa, determinada por el Banco Central de Venezuela. Producto de este nuevo régimen de prestaciones sociales, al momento de la finalización de la relación laboral,

el patrono deberá hacer el cálculo retroactivo y pagar al trabajador el “monto mayor” que resulte de comparar lo acumulado a título de garantía de prestaciones sociales y las prestaciones sociales calculadas de forma retroactiva de conformidad con la LOTTT, es decir, que se debe determinar cuál de estas dos formas beneficia más al trabajador.

### **2.2.3. Cálculo de Prestaciones Sociales**

El nuevo cálculo para las prestaciones sociales se encuentra descrito artículo 142 de la LOTTT (2012), donde se explica el beneficio de los trabajadores venezolanos. Sobre el tema, Crespo (2013), expresa que:

De acuerdo con el registro de la cuenta para la retroactividad de las prestaciones sociales son las siguientes:

El patrono depositará a cada trabajador por concepto de prestaciones sociales el equivalente de 15 días cada trimestre calculado con el último salario devengado, este derecho se adquiere desde el inicio del trimestre. Después del primer año de servicio, el jefe depositará a cada trabajador dos días de salario por cada año, estos son acumulativos con un máximo de 30 días.

Cuando por cualquier causa la relación de trabajo termine, las prestaciones sociales serán calculadas con base a 30 días por cada año o fracción superior a los seis meses calculados con el último salario.

El trabajador recibirá por concepto de prestaciones sociales, el monto que sea mayor entre lo depositado según los primeros dos puntos, y el cálculo efectuado en el tercero.

Si por cualquier causa termina la relación de trabajo antes de los tres primeros meses, el trabajador tendrá derecho a 5 días de salario por cada mes trabajado o fracción. (p.65)

El pago de las prestaciones sociales debe hacerse dentro de los cinco (5) días siguientes a la terminación de la relación laboral, de no cumplirse el pago dentro de este tiempo, generará intereses de mora a la tasa activa determinada por el Banco Central de Venezuela. Su vinculación al presente estudio es conocer el procedimiento que debe llevarse a cabo, para el cálculo y determinación de las prestaciones sociales del personal de empresa Gemz Textil, C.A., de acuerdo a la nueva LOTTT (2012).

### **2.2.4. Salario**

Se entiende como salario o remuneración del trabajo, como el total de pago que recibe un trabajador por la prestación de su servicio, considerándose esta entonces como una

contraprestación. La forma de remuneración más usual se conoce como salario o sueldo, el cual según Garay (2012), comenta que “tiene una definición muy amplia, prácticamente, salario es todo lo que se le entrega al trabajador en retribución a su servicio, sea que se pague en dinero o en bienes y servicios” (p.89). En Venezuela, la LOTTT (2012), en el artículo 104 se define como salario “la remuneración, provecho o ventaja, cualquier fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en moneda de curso legal, que corresponda al trabajador o trabajadora por la prestación de su servicio” (p.89).

A tales efectos, el salario es un concepto fundamental para el tema en estudio, ya que es el elemento principal para el cálculo de las prestaciones sociales. De acuerdo con lo establecido en la LOTTT (2012), el salario base para el cálculo de prestaciones sociales y de la indemnización por la terminación de la relación de trabajo, será el último sueldo devengado, calculado de manera que integre todos los conceptos salariales recibidos por el trabajador. En interpretación, de lo expuesto, se puede decir que, el salario base para realizar el cálculo es el salario integral, es decir, aquel en el que se incluyan todos los pagos que reciba el trabajador, a excepción de los beneficios sociales, que no tiene carácter salarial, tal como lo señala Garay (2012):

Un concepto de salario que podríamos llamar integral incluiría, por ejemplo, la participación en las utilidades, bono vacacional, las horas extraordinarias, entre otras que estén relacionadas con el cargo que desempeña, que de acuerdo con la ley que tenga carácter salarial, como otras facilidades dadas al trabajador. (p.89)

### **2.2.5. Anticipo de Prestaciones Sociales**

La LOTTT (2012), en su artículo 144, establece que el trabajador tiene derecho a solicitar de lo acreditado o depositado, un anticipo de hasta el setenta y cinco por ciento (75%) de sus prestaciones sociales en los siguientes casos:

- a) Para la construcción, adquisición, mejora, reparación, liberación de hipoteca o cualquier otro gravamen sobre la vivienda de su propiedad.
- b) La inversión en educación para él, ella o su familia.
- c) Por gastos médicos y hospitalarios de las personas indicadas en el punto anterior.

Si las prestaciones sociales estuviesen en la contabilidad de la empresa, el patrono deberá entregar al trabajador crédito o aval hasta el monto del saldo a su favor, pero si están depositadas en una entidad financiera o en el Fondo Nacional de Prestaciones Sociales, el trabajador podrá garantizar con ese capital las obligaciones contraídas para los fines antes previstos. Por otra parte,

el trabajador podrá exigir que, al momento anual de los intereses sobre las prestaciones sociales, le sea cancelado. Se debe recordar, que al cancelar el adelanto del anticipo del setenta y cinco por ciento (75%) de las prestaciones sociales, no se pierde la continuidad ni la antigüedad y al momento de terminar la relación laboral por cualquier causa, se debe cancelar al trabajador la diferencia entre lo adelantado y el monto final de la liquidación.

### **2.3. Bases Legales**

Las bases legales de una investigación son todas aquellas normativas y leyes que intervienen y se relacionan con el tema a investigar en dicho trabajo y por los cuales debe regirse la empresa. Para la investigación a realizar, esta recopilación de artículos legales permite al investigador tener conocimiento de las leyes que ampara los procesos administrativos y contables. Según Rodríguez (2010), señala que en las bases legales:

Se hace referencia a todas aquellas normativas legal vigente sobre las cuales se apoya la investigación, se va desde la constitución nacional, leyes orgánicas y sus reglamentos, decretos presidenciales, normas acuerdos y convenios nacionales resoluciones y normas internas de la institución empresa para la que se realiza la investigación. (p.95)

De acuerdo con la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), en relación con los derechos sociales y de las familias, establece en el capítulo v, en su artículo 91 que:

Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para si 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. El salario es inembargable y se pagará periódicamente y oportunamente en moneda de curso legal, salvo la excepción de la obligación alimentaria, de conformidad con la Ley (p.65)

El Estado garantizará a los trabajadores y trabajadoras del sector público y del sector privado un salario mínimo vital que será ajustado cada año, tomando como referencia el costo de la canasta básica. La Ley establecerá la forma y el procedimiento, En este sentido, de acuerdo con el artículo anterior, se observa que se representa el sentido de equidad interna de los cargos que

ocupan las personas en una organización, lo cual va a determinar las escalas dentro de una empresa que a su vez se ajustará a lo que representa el mercado laboral.

Por su parte, de acuerdo con la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), expresa en su título II de la relación del trabajo, capítulo I, en las disposiciones generales, sobre la remuneración de la prestación de servicios, en el artículo 54 que “La prestación de servicio en la relación de trabajo será remunerada. Toda violación a esta norma por parte del patrono o de la patrona, acarreará las sanciones previstas en esta Ley” (p.40). En el artículo anterior, refiere que el empleado que preste servicio debe recibir su pago correspondiente por concepto de ejecución de su actividad laboral, de caso contrario el patrono (a) podrá recibir las sanciones establecidas por la ley.

En relación con el salario, la LOTT (2012), establece en su artículo 104 que:

Se entiende por salario la remuneración, provecho o ventaja, cualquiera fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en moneda de curso legal, que corresponda al trabajador o trabajadora por la prestación de su servicio y, entre otros, comprende las comisiones, primas, gratificaciones, participación en los beneficios o utilidades, sobresueldos, bono vacacional, así como recargos por días feriados, horas extraordinarias o trabajo nocturno, alimentación y vivienda. (p.98)

Los subsidios o facilidades que el patrono o patrona otorgue al trabajador o trabajadora, con el propósito de que éste o ésta obtenga bienes y servicios que le permitan mejorar su calidad de vida y la de su familia tienen carácter salarial. A los fines de esta Ley se entiende por salario normal, la remuneración devengada por el trabajador o trabajadora en forma regular y permanente por la prestación de su servicio. En este sentido, es necesario detallar, los beneficios sociales de carácter no remunerativo de acuerdo a la LOTT (2012), establecido en su artículo 105, los siguientes:

1. Los servicios de los centros de educación inicial.
2. El cumplimiento del beneficio de alimentación para los trabajadores y las trabajadoras a través de servicios de comedores, cupones, dinero, tarjetas electrónicas de alimentación y demás modalidades previstas por la ley que regula la materia.
3. Los reintegros de gastos médicos, farmacéuticos y odontológicos.
4. Las provisiones de ropa de trabajo.
5. Las provisiones de útiles escolares y de juguetes.
6. El otorgamiento de becas o pago de capacitación, formación o de especialización.
7. El pago de gastos funerarios.

Los beneficios sociales no serán considerados como salario, salvo que, en las convenciones colectivas o contratos individuales de trabajo, se hubiere estipulado lo contrario. El artículo anterior expresa que los beneficios sociales de carácter no remunerativo no deben ser considerados parte del salario, solo en algunas excepciones y deben ser cancelados al trabajador (a).

Por otro lado, en la LOTTT (2012), establece en su capítulo III de las prestaciones sociales, régimen de prestaciones sociales artículo 141 que:

Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a prestaciones sociales que les recompensen la antigüedad en el servicio y los ampare en caso de cesantía. El régimen de prestaciones sociales regulado en la presente Ley establece el pago de este derecho de forma proporcional al tiempo de servicio, calculado con el último salario devengado por el trabajador o trabajadora al finalizar la relación laboral, garantizando la intangibilidad y progresividad de los derechos laborales. Las prestaciones sociales son créditos laborales de exigibilidad inmediata. Toda mora en su pago genera intereses, los cuales constituyen deudas de valor y gozan de los mismos privilegios y garantías de la deuda principal. (p.96)

Por otro lado, con relación a la garantía y cálculo de prestaciones sociales, la LOTTT (2012), establece en el Artículo 142, que:

Las prestaciones sociales se protegerán, calcularán y pagarán de la siguiente manera:

- a. El patrono o patrona depositará a cada trabajador o trabajadora por concepto de garantía de las prestaciones sociales el equivalente a quince días cada trimestre, calculado con base al último salario devengado. El derecho a este depósito se adquiere desde el momento de iniciar el trimestre.
- b. Adicionalmente y después del primer año de servicio, el patrono o patrona depositará a cada trabajador o trabajadora dos días de salario, por cada año, acumulativos hasta treinta días de salario.
- c. Cuando la relación de trabajo termine por cualquier causa se calcularán las prestaciones sociales con base a treinta días por cada año de servicio o fracción superior a los seis meses calculada al último salario.
- d. El trabajador o trabajadora recibirá por concepto de prestaciones sociales el monto que resulte mayor entre el total de la garantía depositada de acuerdo con lo establecido en los literales a y b, y el cálculo efectuado al final de la relación laboral de acuerdo con el literal c.
- e. Si la relación de trabajo termina antes de los tres primeros meses, el pago que le corresponde al trabajador o trabajadora por concepto de prestaciones sociales será de cinco días de salario por mes

trabajado o fracción.

f. El pago de las prestaciones sociales se hará dentro de los cinco días siguientes a la terminación de la relación laboral, y de no cumplirse el pago generará intereses de mora a la tasa activa determinada por el Banco Central de Venezuela, tomando como referencia los seis principales bancos del país. (p.90)

En cuanto al depósito de la garantía de las prestaciones sociales, la LOTTT (2012), tiene establecido en su artículo 143, que:

Los depósitos trimestrales y anuales a los que hace referencia el artículo anterior se efectuarán en un fideicomiso individual o en un Fondo Nacional de Prestaciones Sociales a nombre del trabajador o trabajadora, atendiendo la voluntad del trabajador o trabajadora. (p.91)

La garantía de las prestaciones sociales también podrá ser acreditada en la contabilidad de la entidad de trabajo donde labora el trabajador o trabajadora, siempre que éste lo haya autorizado por escrito previamente. Lo depositado por concepto de la garantía de las prestaciones sociales devengará intereses al rendimiento que produzcan los fideicomisos o el Fondo Nacional de Prestaciones Sociales, según sea el caso. Cuando el patrono o patrona lo acredite en la contabilidad de la entidad de trabajo por autorización del trabajador o trabajadora, la garantía de las prestaciones sociales devengará intereses a la tasa promedio entre la pasiva y la activa, determinada por el Banco Central de Venezuela.

En caso de que el patrono o patrona no cumpliera con los depósitos establecidos, la garantía de las prestaciones sociales devengará intereses a la tasa activa determinada por el Banco Central de Venezuela, tomando como referencia los seis principales bancos del país, sin perjuicio de las sanciones previstas en la Ley. El patrono o patrona deberá informar trimestralmente al trabajador o trabajadora, en forma detallada, el monto que fue depositado o acreditado por concepto de garantía de las prestaciones sociales.

La entidad financiera o el Fondo Nacional de Prestaciones Sociales, según el caso, entregará anualmente al trabajador los intereses generados por su garantía de prestaciones sociales. Asimismo, informará detalladamente al trabajador o trabajadora el monto del capital y los intereses. Las prestaciones sociales y los intereses que éstas generan están exentos del Impuesto sobre la Renta. Los intereses serán calculados mensualmente y pagados al cumplir cada año de servicio, salvo que el trabajador o trabajadora, mediante manifestación escrita, decidiera capitalizarlos, por lo tanto, es de gran importancia que le brinde dicho conocimiento al trabajador.

En lo relacionado al anticipo de prestaciones sociales, de acuerdo con la LOTTT (2012), tiene establecido en su artículo 144, que:

El trabajador o trabajadora tendrá derecho al anticipo de hasta de un setenta y cinco por ciento de lo depositado como garantía de sus prestaciones sociales, para satisfacer obligaciones derivadas de: 61 a) La construcción, adquisición, mejora o reparación de vivienda para él y su familia; b) La liberación de hipoteca o cualquier otro gravamen sobre vivienda de su propiedad; c) La inversión en educación para él, ella o su familia; y d) Los gastos por atención médica y hospitalaria para él, ella y su familia. (p.92)

Si las prestaciones sociales estuviesen acreditadas en la contabilidad de la entidad de trabajo, el patrono o patrona deberá otorgar al trabajador o trabajadora crédito o aval, en los supuestos indicados, hasta el monto del saldo a su favor. Si optare por avalar será a su cargo la diferencia de intereses que pudiere resultar en perjuicio del trabajador o de la trabajadora. Si las prestaciones sociales estuviesen depositadas en una entidad financiera o en el Fondo Nacional de Prestaciones Sociales, el trabajador o trabajadora podrá garantizar con ese capital las obligaciones contraídas para los fines antes previstos. Por lo tanto, la vinculación legal que tienen estas bases con relación a la presente investigación es que se debe revisar que la empresa en estudio esté cumpliendo con las disposiciones legales para evitar sufrir multas o sanciones al momento de una fiscalización por el ente regulador, además de darle seguridad al trabajador que se le están respetando todos su derechos legales y constitucionales.

#### **2.4. Definición de Términos Básicos**

**Beneficios sociales:** son las comodidades, facilidades, ventajas y servicios sociales que la empresa ofrece a los empleados para ahorrarles esfuerzos y preocupaciones.

**Derechos fundamentales del trabajador:** consiste en aquellos derechos y libertades que posee como persona, por el solo hecho de ser tal, y que se encuentran reconocidos y garantizados por la Constitución y las leyes respectivas, y deben ser respetados por el empleador en el ámbito de la relación laboral.

**Despido:** es la disolución unilateral de la relación de trabajo por parte de patrón, ante el incumplimiento grave y culposo de las relaciones obligaciones del trabajador.

**Bono vacacional:** es aquel que se le otorga al empleado siendo este un derecho del mismo, en el que recibe un pago adicional por cada año de servicio prestado que recibe por motivo de su

descanso remunerado, con la finalidad de que el empleado pueda invertir en el disfrute de las mismas.

**Horas extras o extraordinarias:** son el tiempo adicional que un empleado dedica a sus actividades laborales más allá de su horario habitual.

**Jornada laboral:** se compone de la cantidad de horas que una persona debe trabajar por día de acuerdo con sus condiciones de contratación.

**Patrono:** es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o varios trabajadores.

**Relación de Trabajo:** se entiende por relación de trabajo cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

**Remuneración:** recompensa que el individuo recibe a cambio de realizar tareas de la organización.

**Trabajador:** es la persona física o moral que presta servicio a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

**Participación en las utilidades:** es un derecho de los trabajadores de recibir una parte de utilidad generada con su participación o esfuerzo.

## 2.5. Operacionalización de las Variables

El autor Navarro (2009), indica que la operacionalización de variables consiste en “descomponer la variable objeto de estudio considerando su definición nominal, sus dimensiones y sus indicadores” (p. 45). Las definiciones señalan las operaciones que se tienen que realizar para medir la variable, de forma tal, que sean susceptibles de observación y cuantificación. Para Tamayo (2018), la dimensión de la variable es “un factor rasgo de la variable que debe medirse y que nos permite establecer indicadores que nos señalan como medir las dimensiones o rasgos de la variable” (p. 173). Los indicadores son los parámetros que ayudan a ubicar la situación en que se haya el problema planteado. En el cuadro de Operacionalización de variables, se plasman los objetivos planteados para el tema en estudio con sus variables, dimensiones, indicadores, técnicas e instrumentos asociados a cada uno de ellos. (Ver cuadro N°1)

**Cuadro No. 1 Operacionalización de Variables**

<b>Objetivo General:</b> Proponer un plan estratégico de control para la mejora en la determinación y cálculo de prestaciones sociales de los trabajadores de la empresa Gemz Textil C.A.						
<b>Objetivos Específicos</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>Definición Operacional</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Técnicas e Instrumentos</b>
Diagnosticar la situación actual en la determinación y cálculo de prestaciones sociales de los trabajadores de la empresa Gemz Textil C.A. mediante la aplicación de las técnicas de recolección de datos.	Prestaciones Sociales	Es lo que debe el empleador en dinero, especie, servicios y otros beneficios al trabajador para cubrir los riesgos o necesidades que se originan durante la relación de trabajo o con motivo de esta.	Cálculo y determinación	Identificación de los salarios, salario normal, integral y base, y base promedio. Días adicionales. Abono trimestral 15 días Bono vacacional Utilidades Fideicomiso Intereses de prestaciones sociales Anticipos de prestaciones sociales	1  2 3 4 5 6 7 y 8 9 y 10	Encuesta Cuestionario
Identificar las causas y efectos en la determinación y cálculo de prestaciones sociales de los trabajadores de la empresa Gemz Textil C.A. a través de la técnica de Ishikawa.	Técnica de Ishikawa	Se trata de un sistema de toma de decisiones desarrollado por el seminal gurú empresarial Kaoru Ishikawa. El japonés pretendía establecer mejoras en los controles de calidad para proyectos de diversa naturaleza, para lo que creó esta metodología.	causas y efectos	Uso de sistema administrativo Existencia de manuales Capacitación al personal Depósito de las prestaciones sociales Pago de los intereses de prestaciones sociales	1 2 3 4 5	Observación Directa Lista de Cotejo  Diagrama de Ishikawa

**Fuente:** Lepinoux (2023)

## CAPÍTULO III

### MARCO METODOLÓGICO

En el presente capítulo se presenta la metodología que fue utilizada en el estudio, que de acuerdo a Hurtado y Toro (2007), quienes señalan que el marco teórico “tiene como finalidad revisar la mayor cantidad posible de información sobre el problema que se va a investigar, para evitar cometer errores ya superados a repetir estudios realizados” (p.83), en este sentido, se expone el tipo, diseño y nivel de la investigación, así como los instrumentos y técnicas que fueron utilizados para lograr los objetivos propuestos, los cuales se detallan a continuación..

#### **3.1. Tipo y diseño de la investigación**

El tipo de investigación fue bajo la modalidad de los denominado proyectos factibles, debido a que, según Tamayo (2018) “consiste en la elaboración de una propuesta de un modelo operativo viable, o una solución posible a un problema de tipo práctico, para satisfacer necesidades de una institución o grupo social” (p.42). En el caso específico de este estudio aportó una solución al problema planteado existente en la empresa Gemz Textil C.A., mediante diseño un plan estratégico de control para la mejora en la determinación y cálculo de prestaciones sociales de sus trabajadores.

Esta investigación se apoyó en un estudio con diseño de campo, el cual comenta Arias (2016), que consiste en “consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios)” (p.31), en este sentido, la información fue recolocada en el propio lugar de los hechos donde surge la problemática planteada, que para efectos de esta investigación fue en el departamento de recursos humanos en el área de nómina.

#### **3.2. Nivel de la Investigación**

La investigación ha sido bajo un nivel descriptivo, Arias (2016), argumenta que “la investigación descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento” (p.24), tal como se expresa en el presente estudio, porque destaca rasgos esenciales de una situación, utilizando criterios sistemáticos para

evidenciar la estructura y comportamiento de los fenómenos que se manifiestan, como ocurre en el caso de la empresa y sus procesos, así como permitió establecer las conclusiones a los que llegó la autora.

### **3.3 Fases Metodológicas**

Es importante resaltar que, para la elaboración de la presente investigación, se tomaron en consideración tres (03) fases metodológicas, las cuales se desarrollaron en base a los objetivos específicos planteados, las cuales se detallan a continuación:

**Fase I: Diagnóstico de la situación actual en la determinación y cálculo de prestaciones sociales de los trabajadores de la empresa Gemz Textil C.A. mediante la aplicación de las técnicas de recolección de datos:** esta fase consiste en realizar un diagnóstico de la situación actual en la determinación y cálculo de prestaciones sociales de los trabajadores de la empresa Gemz Textil C.A. mediante la aplicación de las técnicas de recolección de datos, la encuesta que a través de un cuestionario, a la muestra representada por diez (10) trabajadores de la empresa, ya que han sido los más aptos para brindar información de tipo primario sobre cómo se ha estado llevando a cabo el proceso en la actualidad.

**Fase II: Identificación de las causas y efectos en la determinación y cálculo de prestaciones sociales de los trabajadores de la empresa Gemz Textil C.A. a través de la técnica de Ishikawa:** en esta fase se procedió a la identificación de las causas y efectos en la determinación y cálculo de prestaciones sociales de los trabajadores de la empresa Gemz Textil C.A., se aplicó la técnica la observación directa, a través de una lista de cotejo, cuyos resultados, fueron expuestos en un diagrama espina de pescado o técnica de Ishikawa, la cual es una técnica que se muestra de manera gráfica para identificar y arreglar las causas de un acontecimiento, problema o resultado. Su creador fue el japonés Kaoru Ishikawa, experto en control de calidad. Esta técnica ilustra gráficamente la relación jerárquica entre las causas según su nivel de importancia o detalle y dado un resultado específico. La cual proporcionó información relevante para dar estructura a la propuesta que brinda una solución a la problemática expuesta, de manera que se minimicen las debilidades existentes.

**Fase III: Diseño de un plan estratégico de control para la mejora en la determinación y cálculo de prestaciones sociales de los trabajadores de la empresa Gemz Textil C.A.:** esta fase consistió propiamente en el desarrollo de la propuesta mediante en el diseño de un plan estratégico de control para la mejora en la determinación y cálculo de prestaciones sociales de los trabajadores de la empresa Gemz Textil C.A., de manera que logre optimizar el proceso y brindarle a los trabajadores la seguridad que se están respetando sus derechos, así como minimizar los riesgos que la empresa sufra de penalidades por el ente regulador al momento de una fiscalización.

### **3.4. Población y Muestra**

La población objeto de estudio, Palella y Martins (2016), indican que “es el conjunto de unidades de la que se desea obtener información y sobre las que van a generar conclusiones” (p.91), estuvo comprendida diez (10) trabajadores de la empresa. En cuanto a la muestra, Hernández, Fernández y Baptista (2016), indican que “es un subgrupo de la población de interés (sobre el cual se recolectarán datos y que tiene que definirse o delimitarse de antemano con precisión), este deberá ser representativo de la población” (p.236), estuvo representada por la totalidad de los trabajadores de recursos humanos, específicamente en el área de nómina, los cuales están relacionados directamente en el área de estudio.

### **3.5. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos**

Continuando en el mismo contexto, es importante seleccionar la metodología bajo la cual se recopiló la información de tipo primario para efectuar el diagnóstico en este sentido se usó como técnica la encuesta que tuvo como fin obtener información relevante de cómo actualmente se estaban llevando los procesos y determinar las causas que están generando la problemática expuesta, de esta manera; según Arias (2016), la define “como una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismo, o en relación con un tema en particular” (p.96), y se apoyó en el instrumento el cuestionario, Bisquerra (2015), indica que “un cuestionario es una escala, la cual posee varias alternativas, donde los encuestados pueden contestar lo que ellos consideren correcto” (p.118), que estuvo compuesto de preguntas cerradas, de respuestas dicotómicas, de únicas alternativas de respuestas si-no, permitiendo de esta forma el manejo de los datos precisos para el logro de los objetivos de la investigación, y dar una solución viable la problemática actual.

Seguidamente, se aplicó la técnica la observación directa, que según Arias (2016) , la define como una técnica que “consiste en visualizar o captar mediante la vista, en forma sistemática, cualquier hecho, fenómeno o situación que se produzca en la naturaleza o en la sociedad, en función de unos objetivos de investigación preestablecidos” (p.69), la cual se desarrolló con apoyo de una lista de cotejo o de cheque, también llamada lista de control o verificación, que según Arias (2016), expresa que es “un instrumento en el que se indica la presencia o ausencia de un aspecto o conducta a ser observada” (p.70), en la cual se procedió a evaluar la presencia o ausencia de ciertas variables relacionadas el cálculo y determinación de las prestaciones sociales de los trabajadores de la empresa objeto de estudio, que fueron expuestos en el diagrama de causa y efecto (Ishikawa).

### **3.6. Técnicas de Análisis de Resultados**

En cuanto a la técnica de análisis de los resultados obtenidos, fue la estadística descriptiva, según el criterio metodológico de Tamayo (2018), ha sido descrita como “la recopilación, presentación, análisis e interpretación de los datos numéricos” (p.89), los cuales fueron tabulados en tablas de frecuencias, graficados en diagramas circulares, analizados e interpretados, que permitieron desarrollar las fases metodológicas y alcanzar los objetivos establecidos en la presente investigación.

## CAPÍTULO IV

### LOS RESULTADOS

#### 4.1 Análisis de los resultados

En este capítulo se expusieron los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos de recolección de información, con el objeto de lograr plan estratégico de control para la mejora en la determinación y cálculo de prestaciones sociales de los trabajadores de la empresa Gemz Textil C.A. y darle una solución al problema que esta presenta. Al respecto, comentan González y Cano que:

El análisis es el elemento integrador del proceso de investigación en tanto que condiciona la toma de decisiones metodológicas. Las inferencias analíticas que vamos haciendo van a contribuir a que se vayan redefiniendo nuestras preguntas de investigación y, por tanto, nuestros objetivos de estudio; a que se vayan readaptando nuestras decisiones muestrales; y definiendo las técnicas de recogida de datos más congruentes con las necesidades del propio proceso de investigación. (p.3)

#### 4.1.1. Fase I: Diagnóstico de la situación actual en la determinación y cálculo de prestaciones sociales de los trabajadores de la empresa Gemz Textil C.A. mediante la aplicación de las técnicas de recolección de datos:

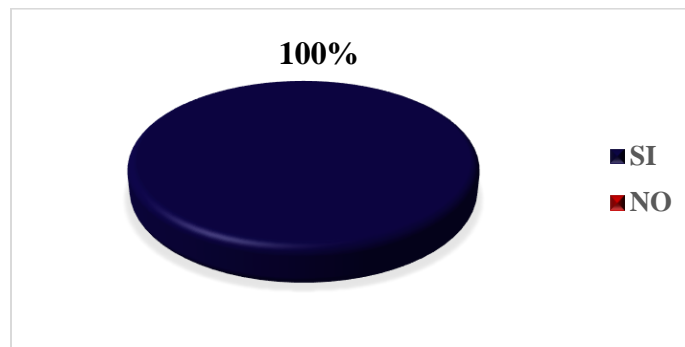
Para el desarrollo de esta fase se procedió a realizar el análisis de los resultados, con el propósito de realizar un diagnóstico de la situación actual en la determinación y cálculo de prestaciones sociales de los trabajadores de la empresa Gemz Textil C.A., obtenidos mediante la aplicación de la técnica de recolección de datos la encuesta que, a través de un cuestionario comprendido de diez (10) preguntas cerradas tipo dicotómicas de alternativas si y no, aplicados a la muestra representada por diez (10) trabajadores de la empresa, ya que han sido los más aptos para brindar información de tipo primario sobre cómo se ha estado llevando a cabo el proceso en la actualidad. Los resultados fueron resumidos en tablas de frecuencia absoluta y relativa, graficados en diagramas circulares, analizados e interpretados con fundamentación teórica, y presentados a continuación.

1.- ¿Sabe usted si el personal de recursos humanos conoce la identificación de los salarios, salario normal, integral, base, base promedio?

**Tabla 1.- Identificación de los salarios.**

Alternativa	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
SI	10	100%
NO	0	0%
TOTAL	10	100%

Fuente: Lepinoux (2024).



**Gráfico N°1.- Identificación de los salarios.**

Fuente: Lepinoux (2024).

### Análisis

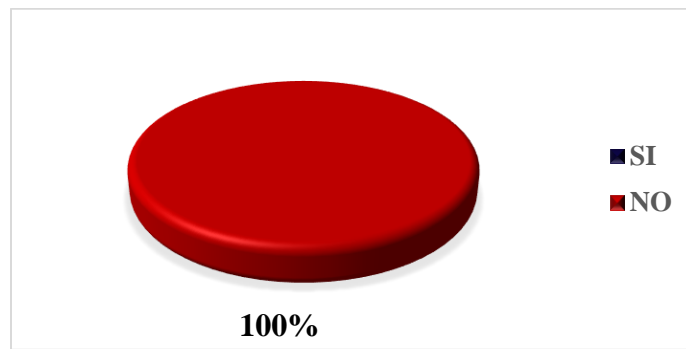
Ante esta interrogante, se puede observar según el gráfico N°1, el cien por ciento (100%) de los encuestados expresó que, el personal de recursos humanos conoce la identificación de los salarios, salario normal, integral, base, base promedio. Es necesario tener bien definidos los distintos salarios, debido a que mediante el salario normal se determinan las vacaciones, bono vacacional y vacaciones fraccionadas, por su parte, con el salario integral (30 día) + alícuota bono vacacional+ alícuota de utilidades se estima el salario base, este último corresponde para calcular los 15 días trimestrales, en cambio el salario base promedio se utiliza para calcular los dos (2) días adicionales de abono anual después del primer año. En este sentido, si no se tiene claros los salarios se pueden cometer errores al realizar la determinación y cálculo de las prestaciones sociales y por ende los intereses que se originan de estas.

2.- ¿Tiene usted conocimiento si se realiza el abono de los 2 días adicionales de salario base promedio por cada año de servicio hasta completar 30 días después del primer año de servicio, una vez al año en la fecha aniversario de su antigüedad en la empresa?

**Tabla 2.- Abono de 2 días adicionales anuales.**

Alternativa	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
SI	0	00%
NO	10	100%
TOTAL	10	100%

Fuente: Lepinoux (2024).



**Gráfico N°2.- Abono de 2 días adicionales anuales.**

Fuente: Lepinoux (2024).

### Análisis

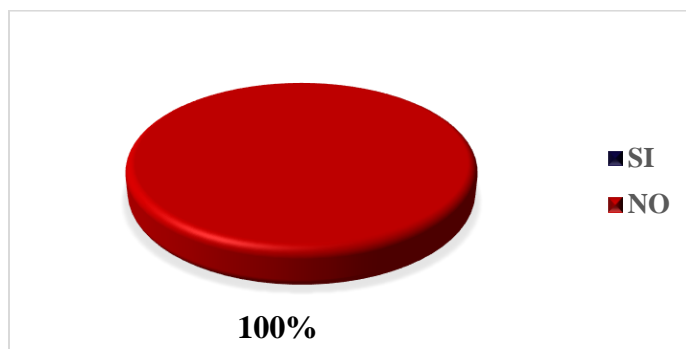
Se puede observar en el gráfico N°2 que, ante esta interrogante el cien por ciento (100%) de los encuestados, respondió negativamente, debido a que tienen conocimiento de que no se realiza el abono de los 2 días adicionales de salario base promedio por cada año de servicio hasta completar 30 días después del primer año de servicio, una vez al año en la fecha aniversario de su antigüedad en la empresa. De acuerdo al artículo 142 de la LOTTT (2012), en su artículo 142, literal b) “Adicionalmente y después del primer año de servicio, el patrono o patrona depositará a cada trabajador o trabajadora dos días de salario, por cada año, acumulativos hasta treinta días de salario” (p.135). A tales efectos, la empresa está incumpliendo con este artículo, el cual se debe abonar oportunamente como derecho del trabajador y determinar los respectivos intereses que se generan por la capitalización de estos dentro de las prestaciones sociales.

3.- ¿Sabe usted si se realiza el abono de los 15 días a salario base a los trabajadores al cierre de cada trimestre (enero-abril-julio-octubre)?

**Tabla 3.- Abono de 15 días trimestral.**

Alternativa	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
SI	0	00%
NO	10	100%
TOTAL	10	100%

Fuente: Lepinoux (2024).



**Gráfico N°3.- Abono de 15 días trimestral.**

Fuente: Lepinoux (2024).

### Análisis

Ante esta interrogante, se puede observar en el gráfico N°3, que el cien por ciento (100%) de los encuestados expresó saber que, no se realiza el abono de los 15 días a salario base a los trabajadores al cierre de cada trimestre (enero-abril-julio-octubre). Si no se hace el depósito se debe abonar a cuenta contablemente para el cálculo de intereses y saldos sobre las prestaciones sociales acumuladas. Al respecto, de acuerdo a la LOTTT (2012), establece que:

Art. 142. a) El patrono o patrona depositará a cada trabajador o trabajadora por concepto de garantía de las prestaciones sociales el equivalente a quince días cada trimestre, calculado con base al último salario devengado. El derecho a este depósito se adquiere desde el momento de iniciar el trimestre. (p.135)

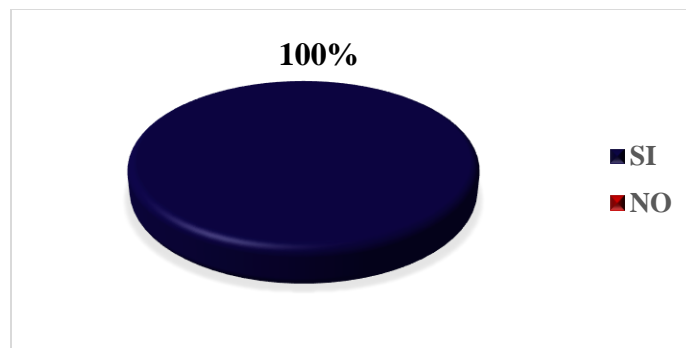
Art. 143. Los depósitos trimestrales y anuales a los que hace referencia el artículo anterior se efectuarán en un fideicomiso individual o en un Fondo Nacional de Prestaciones Sociales a nombre del trabajador o trabajadora, atendiendo la voluntad del trabajador o trabajadora. La garantía de las prestaciones sociales también podrá ser acreditada en la contabilidad de la entidad de trabajo donde labora el trabajador o trabajadora, siempre que éste lo haya autorizado por escrito previamente. (136)

4.- ¿Tiene usted conocimiento si han surgido errores en la determinación de la alícuota del bono vacacional para el cálculo del salario base?

**Tabla 4.- Errores en la determinación de la alícuota del bono vacacional.**

Alternativa	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
SI	10	100%
NO	0	0%
TOTAL	10	100%

Fuente: Lepinoux (2024).



**Gráfico N°4.- Errores en la determinación de la alícuota del bono vacacional.**

Fuente: Lepinoux (2024).

### Análisis

Se puede observar que, en el gráfico N°4, el cien por ciento (100%) de los encuestados expresó tener conocimiento que, si han surgido errores en la determinación de la alícuota del bono vacacional para el cálculo del salario base. El cual corresponde a salario integral+ alícuota de bono vacacional + alícuota de utilidades. La LOTTT (2012), establece que:

Artículo 192. Los patronos y las patronas pagarán al trabajador o a la trabajadora en la oportunidad de sus vacaciones, además del salario correspondiente, una bonificación especial para su disfrute equivalente a un mínimo de quince días de salario normal más un día por cada año de servicios hasta un total de treinta días de salario normal. Este bono vacacional tiene carácter salarial. (p.172)

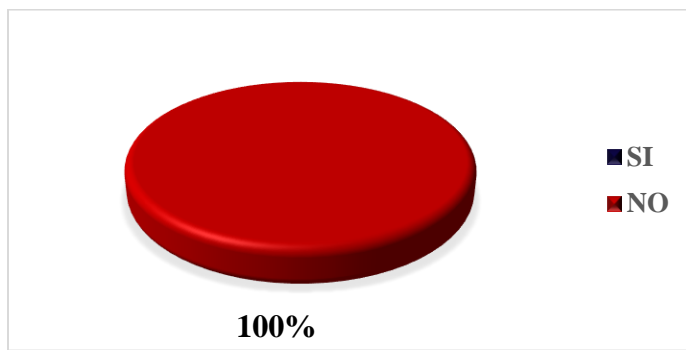
En este sentido, el bono vacacional se determina 16 días + (n-1), “n” corresponde a la cantidad de años de antigüedad del trabajador, la alícuota corresponde a dividir el bono vacacional entre 12 meses.

5.- ¿Tiene usted conocimiento si han surgido errores en la determinación de la alícuota de utilidades para el cálculo del salario base?

**Tabla 5.- Errores en la determinación de la alícuota de utilidades.**

Alternativa	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
SI	0	00%
NO	10	100%
TOTAL	10	100%

Fuente: Lepinoux (2024).



**Gráfico N°5.- Errores en la determinación de la alícuota de utilidades.**

Fuente: Lepinoux (2024).

### Análisis

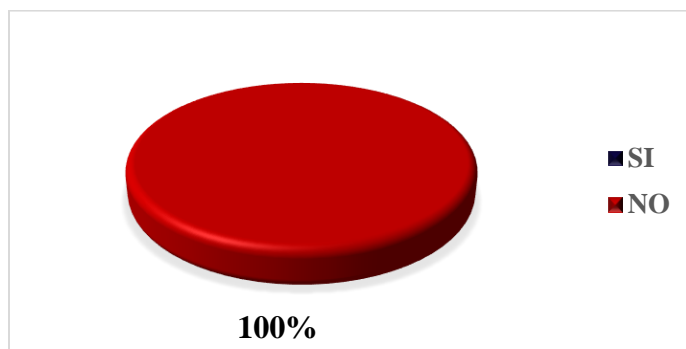
Ante esta interrogante, se observa en el gráfico N°5, que el cien por ciento (100%) de los encuestados comenta tener conocimiento de que no han surgido errores en la determinación de la alícuota de utilidades para el cálculo del salario base. El salario a que se refiere el artículo 22 de la LOTTT (2012), para el cálculo por concepto de prestaciones sociales, para el pago de los quince (15) días trimestrales, es “además de los beneficios devengados, incluye alícuota de lo que corresponde percibir por bono vacacional y por utilidades” (p.123), en este sentido, se refiere a la cantidad de día que pague la empresa por concepto de utilidades dividido entre 12 meses.

6.- ¿Sabe usted, si se calculan, al terminar cada mes, los intereses sobre prestaciones sociales a la tasa del Banco Central de Venezuela?

**Tabla 6.- Cálculo mensual de los intereses sobre prestaciones sociales a la tasa del BCV.**

Alternativa	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
SI	0	00%
NO	10	100%
TOTAL	10	100%

Fuente: Lepinoux (2024).



**Gráfico 6.- Cálculo mensual de los intereses sobre prestaciones sociales a la tasa del BCV.**

Fuente: Lepinoux (2024).

### Análisis

Se puede observar que, ante esta interrogante se observa en el gráfico N°6, el cien por ciento (100%) de los encuestados expresa sabe que no se calculan, al terminar cada mes, los intereses sobre prestaciones sociales a la tasa del Banco Central de Venezuela. La LOTTT (2012), establece en el artículo 143 que:

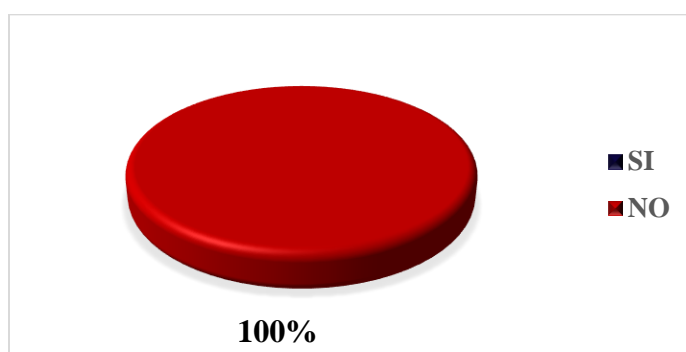
Lo depositado por concepto de la garantía de las prestaciones sociales devengará intereses al rendimiento que produzcan los fideicomisos o el Fondo Nacional de Prestaciones Sociales, según sea el caso. Cuando el patrono o patrona lo acredite en la contabilidad de la entidad de trabajo por autorización del trabajador o trabajadora, la garantía de las prestaciones sociales devengará intereses a la tasa promedio entre la pasiva y la activa, determinada por el Banco Central de Venezuela. En caso de que el patrono o patrona no cumpliera con los depósitos establecidos, la garantía de las prestaciones sociales devengará intereses a la tasa activa determinada por el Banco Central de Venezuela, tomando como referencia los seis principales bancos del país, sin perjuicio de las sanciones previstas en la Ley. (p.137)

7.- ¿Sabe usted, si se les paga a los trabajadores los intereses que haya acumulado en la fecha de aniversario de su antigüedad en la empresa?

**Tabla 7.- Pago anual de los intereses de prestaciones sociales.**

Alternativa	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
SI	0	00%
NO	10	100%
TOTAL	10	100%

Fuente: Lepinoux (2024).



**Gráfico N°7.- Pago anual de los intereses de prestaciones sociales.**

Fuente: Lepinoux (2024).

### Análisis

Ante esta interrogante, se puede observar en el gráfico N°7 que, el cien por ciento (100%) de los encuestados respondió saber que no se les paga a los trabajadores los intereses que haya acumulado en la fecha de aniversario de su antigüedad en la empresa. En este sentido, el no pagar los intereses, estos se capitalizan. Al respecto, de acuerdo a la LOTTT (2012), establece en su artículo 143:

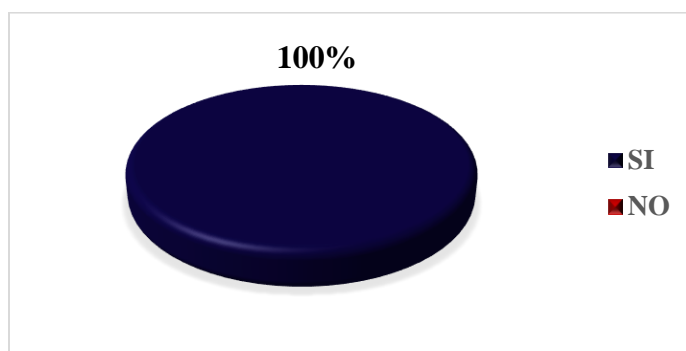
La entidad financiera o el Fondo Nacional de Prestaciones Sociales, según el caso, entregará anualmente al trabajador o trabajadora los intereses generados por su garantía de prestaciones sociales. Asimismo, informará detalladamente al trabajador o trabajadora el monto del capital y los intereses... Los intereses serán calculados mensualmente y pagados al cumplir cada año de servicio, salvo que el trabajador o trabajadora, mediante manifestación escrita, decidiera capitalizarlos. (p.137)

8.- ¿Tiene usted conocimiento, si se lleva un control sobre los anticipos sobre prestaciones sociales que se les otorga a los trabajadores sobre las prestaciones sociales?

**Tabla 8.- Control sobre los anticipos de prestaciones sociales.**

Alternativa	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
SI	10	100%
NO	0	0%
TOTAL	10	100%

Fuente: Lepinoux (2024).



**Gráfico N°8.- Control sobre los anticipos de prestaciones sociales.**

Fuente: Lepinoux (2024).

### Análisis

Se puede observar en el gráfico N°8 que, ante esta interrogante el cien por ciento (100%) de los encuestados respondió que, si tiene conocimiento de que si se lleva un control sobre los anticipos sobre prestaciones sociales que se les otorga a los trabajadores sobre las prestaciones sociales. De acuerdo a la LOTTT (2012), en su artículo 144, establece que:

El trabajador o trabajadora tendrá derecho al anticipo de hasta de un setenta y cinco por ciento de lo depositado como garantía de sus prestaciones sociales, para satisfacer obligaciones derivadas de:

- a) La construcción, adquisición, mejora o reparación de vivienda para él y su familia;
- b) La liberación de hipoteca o cualquier otro gravamen sobre vivienda de su propiedad;
- c) La inversión en educación para él, ella o su familia; y
- d) Los gastos por atención médica y hospitalaria para él, ella y su familia.

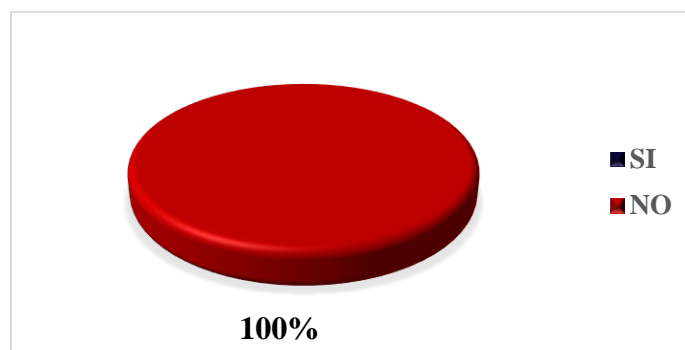
Si las prestaciones sociales estuviesen acreditadas en la contabilidad de la entidad de trabajo, el patrono o patrona deberá otorgar al trabajador o trabajadora crédito o aval, en los supuestos indicados, hasta el monto del saldo a su favor. (p.138)

9.- ¿Sabe usted si la empresa tiene como política pagar a los trabajadores anualmente el 75% de sus prestaciones sociales?

**Tabla 9.- Pago de anticipo del 75% de prestaciones sociales anualmente.**

Alternativa	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
SI	0	0%
NO	10	100%
TOTAL	10	100%

Fuente: Lepinoux (2024).



**Gráfico N°9.- Pago de anticipo del 75% de prestaciones sociales anualmente.**

Fuente: Lepinoux (2024).

### Análisis

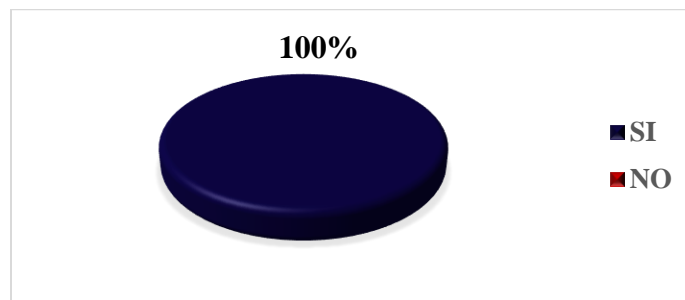
Ante esta interrogante, se observa en el gráfico N°9 que, el cien por ciento (100%) de los encuestados expresó saber, que la empresa no tiene como política pagar a los trabajadores anualmente el 75% de sus prestaciones sociales. Como se citó con anterioridad, de acuerdo a la LOTTT (2012), establecido en el Artículo 144 “El trabajador o trabajadora tendrá derecho al anticipo de hasta de un setenta y cinco por ciento de lo depositado como garantía de sus prestaciones sociales” (p.138), en este sentido solo si este lo solicitare por escrito se le puede otorgar, por lo tanto, las empresas no están en la obligación de pagarlos, y por lo tanto, se paga las prestaciones social al momento que se desincorpora o retira el trabajador de la empresa.

10.- ¿Sabe usted si el anticipo del 75% de las prestaciones sociales dados a los trabajadores están debidamente soportados por una solicitud escrita firmada por el trabajador?

**Tabla 10.- Soporte escrito de la solicitud del anticipo del 75% de las prestaciones sociales.**

Alternativa	Frecuencia Absoluta	Frecuencia Relativa
SI	10	100%
NO	0	0%
TOTAL	10	100%

Fuente: Lepinoux (2024).



**Gráfico N°10.- Soporte escrito de la solicitud del anticipo del 75% de las prestaciones sociales.**

Fuente: Lepinoux (2024).

### Análisis


Sabe usted el anticipo del 75% de las prestaciones sociales dados a los trabajadores están debidamente soportados por una solicitud escrita firmada por el trabajador. De acuerdo al artículo 144, para otorgar los anticipos a los que tiene derecho el trabajador, debe ser solicitado por escrito para poder avalar ante el Ministerio del Trabajo, la solicitud que este haya efectuado sobre sus prestaciones sociales o sus intereses, por lo tanto, todo anticipo debe estar respaldado tanto la solicitud como el comprobante de pago, en el caso de no contar con ello se presume que lo que diga el trabajador es cierto, ya que la empresa es la que está obligada de demostrar que si hizo la solicitud y sí se le pagó mediante constancia escrita (art. 214, p.185). Al respecto, la LOTTT (2012), expresa que:

Artículo 106. El patrono o patrona otorgará un recibo de pago a los trabajadores y trabajadoras, cada vez que pague las remuneraciones y beneficios indicando el monto del salario y, detalladamente, lo correspondiente a comisiones, primas, gratificaciones, participación en los beneficios o utilidades, bonificación de fin de año, sobresueldos, bono vacacional, recargos por días feriados, horas extraordinarias, trabajo nocturno y demás conceptos salariales, así como las deducciones correspondientes. (p.113)

**4.1.2. Fase II: Identificación de las causas y efectos en la determinación y cálculo de prestaciones sociales de los trabajadores de la empresa Gemz Textil C.A. a través de la técnica de Ishikawa.**

En esta fase se procedió a la identificación de las causas y efectos en la determinación y cálculo de prestaciones sociales de los trabajadores de la empresa Gemz Textil C.A, se aplicó la técnica la observación directa, a través de una lista de cotejo, cuyos resultados, fueron expuestos en un diagrama espina de pescado o técnica de Ishikawa, los cuales se presentan a continuación.

**Cuadro 2.- Lista de Cotejo**

<b>PLAN ESTRATÉGICO DE CONTROL PARA LA MEJORA EN LA DETERMINACIÓN Y CÁLCULO DE PRESTACIONES SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA GEMZ TEXTIL C.A.</b>					
		<b>Fecha:</b> Enero 2024 <b>Empresa:</b> GEMZ TEXTIL C.A. <b>Departamento:</b> Recursos Humanos			
					<b>ÍTEM</b>
		<b>SI</b>	<b>NO</b>		
<b>1</b>	Existencia de un sistema administrativo: Modelo: _____ Uso de Módulo de Nómina: _____		<b>X</b>	No se posee sistema Administrativo, todo se lleva manual en hojas Microsoft en Excel.	
<b>2</b>	Existencia de Manuales en el departamento de recursos humanos con el proceso de determinación y cálculo de prestaciones sociales. Fecha de Actualización: / /		<b>X</b>	No se posee manuales de procedimientos en ninguna de las áreas de la empresa.	
<b>3</b>	Capacitación del personal en materia de determinación y cálculo de prestaciones sociales	<b>X</b>		Las asistentes de recursos humanos han realizado cursos y talleres.	
<b>4</b>	Depósito de prestaciones sociales: Contabilidad de la empresa: <u>X</u> Fideicomiso: _____ Fondo Nacional de Prestaciones Sociales: _____	<b>X</b>		Las prestaciones sociales de cada trabajador se mantienen en las cuentas bancarias de la empresa.	
<b>5</b>	Pago de Intereses de prestaciones sociales Cuenta personal del trabajador: _____ Contabilidad de la empresa: <u>X</u> Fideicomiso: _____ Fondo Nacional de Prestaciones Sociales: _____	<b>X</b>		Los intereses de prestaciones sociales de cada trabajador se mantienen en las cuentas bancarias de la empresa.	

**Fuente:** Lepinoux (2024).

## **Análisis**

De acuerdo a los resultados obtenidos de la técnica la observación directa, aplicada en el departamento de recursos humanos, se pudo evaluar de acuerdo a la lista de cotejo, como instrumento de recolección de información la presencia o ausencia de ciertas variables que inciden en la determinación y cálculo de prestaciones sociales de los trabajadores de la empresa Gemz Textil C.A., entre la cuales se pudo evidenciar que:

- ✓ No se posee sistema Administrativo, todo se lleva manual en hojas Microsoft en Excel. Los sistemas administrativos son de gran utilidad para las empresas, ya que permiten recaudar datos de gran utilidad no solo para efectos de la nómina precisos y con mayor rapidez, no solo para calcular el devengado y las deducciones, sino que además, brindan gran ayuda para la determinación de las prestaciones sociales, data por ejemplo, la antigüedad del trabajador, los salarios percibidos, determinación de salario normal, integral, base, base promedio, y cualquier otra información necesaria. Por su parte, las hojas electrónicas de Excel sirven para fines de cálculos tanto de las prestaciones sociales como de sus intereses.
- ✓ No se posee manuales de procedimientos en ninguna de las áreas de la empresa. Los manuales son herramientas de gran utilidad para los trabajadores, ya que unifican criterios y sirven de guía para que el trabajador sepa cómo, cuándo y de qué manera debe realizar las actividades asignadas, fijando funciones y responsabilidades y tiempo para su ejecución, de esta manera se minimiza el riesgo de su duplicidad u omisión, orientadas a alcanzar objetivos organizacionales, bajo las normativas y políticas de la empresa, por lo tanto, el no contar con ellos genera que cada trabajador realice las actividades de acuerdo a sus propios conocimientos laborales sin unificar los criterios en el departamento.
- ✓ En cuanto a la capacitación del personal en materia de determinación y cálculo de prestaciones sociales, se pudo obtener que las asistentes de recursos humanos han realizado cursos y talleres en esta materia. Cabe resaltar que la capacitación en conjunto le permite a un colaborador realizar su trabajo de una manera más eficiente. La capacitación laboral, ya sea en forma de talleres, cursos, congresos, conferencias, diplomados u otros, brinda conocimientos teóricos y prácticos, tanto para aprender cosas nuevas como para actualizar lo ya dominado.

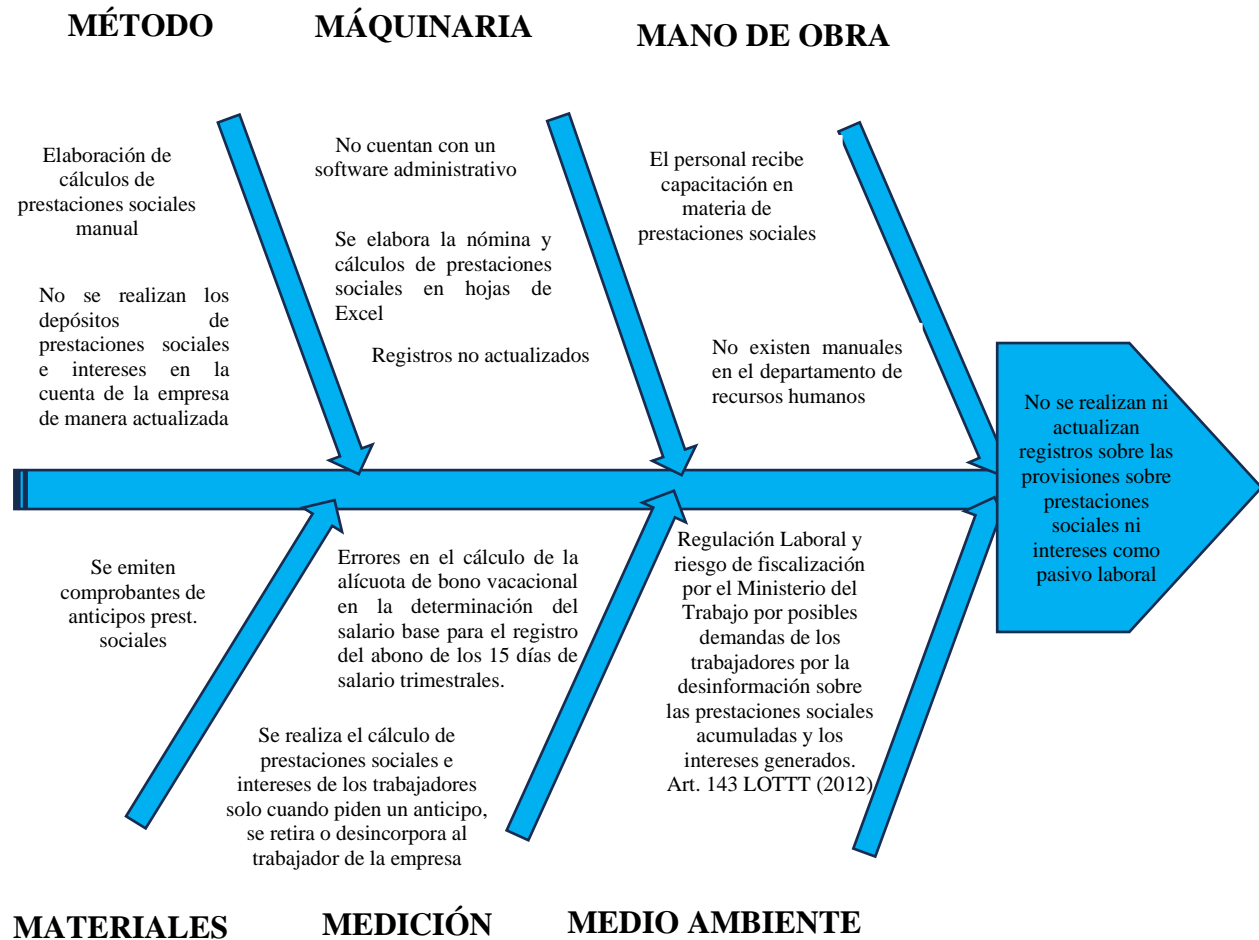
- ✓ En cuanto al depósito de las prestaciones sociales de cada trabajador, se conoció que se mantienen en las cuentas bancarias de la empresa. De acuerdo al Artículo 143 de la LOTTT (2012), establece que:

Los depósitos trimestrales y anuales a los que hace referencia el artículo anterior se efectuarán en un fideicomiso individual o en un Fondo Nacional de Prestaciones Sociales a nombre del trabajador o trabajadora, atendiendo la voluntad del trabajador o trabajadora. La garantía de las prestaciones sociales también podrá ser acreditada en la contabilidad de la entidad de trabajo donde labora el trabajador o trabajadora, siempre que éste lo haya autorizado por escrito previamente. (p.136)

- ✓ Los intereses de prestaciones sociales de cada trabajador se mantienen en las cuentas bancarias de la empresa. Según el artículo 143 de la LOTTT (2012), al respecto establece que:

El patrono o patrona deberá informar trimestralmente al trabajador o trabajadora, en forma detallada, el monto que fue depositado o acreditado por concepto de garantía de las prestaciones sociales... Asimismo, informará detalladamente al trabajador o trabajadora el monto del capital y los intereses. (p.137)

Seguidamente, se presenta en un diagrama de Ishikawa, las debilidades encontradas de acuerdo a los resultados de las técnicas aplicadas, para identificar las causas y efectos en la determinación y cálculo de prestaciones sociales de los trabajadores de la empresa Gemz Textil C.A., para poder diseñar una propuesta que ayude a minimizarlas y darle solución a la problemática actual, en atención a los beneficios y derechos que tiene el trabajador en materia de seguridad social, así como, establecer los controles necesarios para que la empresa cumpla con la normativa legal vigente. (ver figura 1)



**Figura 1. Diagrama de Ishikawa (Causas y efectos en la determinación y cálculo de prestaciones sociales de los trabajadores de la empresa Gemz Textil C.A.**

Fuente: Lepinoux (2024).

#### **4.1.3. Fase III: Diseño de un plan estratégico de control para la mejora en la determinación y cálculo de prestaciones sociales de los trabajadores de la empresa Gemz Textil C.A.**

Esta fase consistió propiamente en el desarrollo de la propuesta mediante en el diseño de un plan estratégico de control para la mejora en la determinación y cálculo de prestaciones sociales de los trabajadores de la empresa Gemz Textil C.A., de manera que logre optimizar el proceso y brindarles a los trabajadores la seguridad que se están respetando sus derechos, así como minimizar los riesgos que la empresa sufra de penalidades por el ente regulador al momento de una fiscalización.

## **CAPÍTULO V**

### **LA PROPUESTA**

#### **5.1. Presentación de la Propuesta**

Las empresas deben ser garantes del bienestar y seguridad social de sus trabajadores, por lo tanto, debe cumplir con las disposiciones establecidas en la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras (2012), establecidas en el capítulo III sobre el Régimen de las Prestaciones Sociales, por lo tanto, se debe llevar un registro de las prestaciones sociales que se generan por su antigüedad y brindarle la información a estos para que puedan conocer el saldo que se les adeuda por este concepto, ya que la misma Ley les otorga el derecho de cobrar los intereses acumulados en la fecha de aniversarios de su antigüedad, así como disponer hasta un 75% de sus prestaciones sociales acumuladas, por conceptos establecidos en la misma norma, por vivienda, pago de hipotecas de esta, invertir en educación para él (ella) o su familia, o atención médica para los mismos.

En este sentido, el patrono deberá acumular trimestralmente al trabajador desde su ingreso a la empresa 15 días de salario (salario base= salario integral + alícuota de bono vacacional + alícuota de utilidades) y mensualmente, deberá calcular y abonar los intereses que estos generan, por lo tanto, de acuerdo a lo que el elija el trabajador, si el depósito de las prestaciones sociales es realizado en una entidad bancaria en un fideicomiso a nombre del trabajador o en un fondo de prestaciones sociales, esta entidad deberá abonar los respectivos intereses mensualmente, y la empresa realizará los registros contable respectivos, por otro lado, si es la empresa quien deposita en su cuenta las prestaciones sociales, esta deberá calcular los intereses respectivos mensualmente, al final del mes y generar los respectivos apartados sobre los pasivos generados, además de informar trimestralmente al trabajador sobre los saldos acumulados tanto sobre las prestaciones sociales como de los intereses causados.

Anualmente, se deberá pagar a la fecha de aniversario de la antigüedad del trabajador, los intereses acumulados hasta ese momento, adicionalmente, abonar a la cuenta de prestaciones sociales dos (2) días adicionales por cada año de servicio después del primer año, hasta un tope de 30 días de salario base promedio (promedio del salario base de los últimos 4 trimestres). A tales efectos, la empresa debe mantener la información contable actualizada para cumplir con los beneficios del trabajador.

En este sentido, el presente estudio está orientado en la empresa Gemz Textil C.A., la cual presenta debilidades el proceso de determinación y cálculo de las prestaciones sociales de sus trabajadores, para lo cual se procedió a realizar un diagnóstico de la situación actual, a través de las técnicas seleccionadas de recolección de información, donde se pudo obtener que el departamento de recursos humanos no realiza las actividades continuas de este proceso, no contando con la actualización ni de las prestaciones sociales ni sus intereses, ya que la empresa deposita los mismos en sus cuentas de la empresa, y solo se calculan al momento de que un trabajador es desincorporado o se retira de la empresa, además, presentan errores de cálculo del salario base en la determinación de la alícuota del bono vacacional, por ende, por la falta de actualización de los registros no se crean los respectivos pasivos provisorios y no se les informa a los trabajadores sobre los saldos acumulados de prestaciones sociales ni los intereses que estos deben generar, por lo tanto, no están cumpliendo con la normativa legal según la LOTTT (2012), artículos 142 y 143.

A tales efectos, se propone diseñar un plan estratégico de control para la mejora en la determinación y cálculo de prestaciones sociales de los trabajadores de la empresa Gemz Textil C.A., de manera que se lleve un registro continuo de la información contable generada por este concepto, emitir reportes con información confiable, veraz y oportuna, además de mantener al trabajador informado sobre sus derechos en esta materia, brindando a la empresa de herramientas para la salvaguarda de sus activos, conocer sus pasivos laborales que generan esta actividad, minimizando el riesgo de sufrir sanciones al momento de una fiscalización, por incumplimiento de la normativa legal.

## **5.2. Beneficios de la Propuesta**

Por medio del diseño de un plan estratégico de control para la empresa Gemz Textil C.A., se busca lograr la mejora en la determinación y cálculo de prestaciones sociales de sus trabajadores, de forma tal que se cumpla con las normativas contables y legales, en pro del beneficio social de estos, además de brindar al personal del departamento de recursos humanos las herramientas necesarias para el control de sus operaciones, de manera que se salvaguarden los activos, se mantenga una actualización de la información, se emitan reportes confiables para apoyar la toma de decisiones así como informar a sus trabajadores sobre los saldos de prestaciones sociales y los respectivos intereses causados acumulados, de manera que pueda conocer sobre su derecho de solicitar hasta el 75% como anticipo para los fines establecido en la Ley, así como cumplirles con

el pago de los intereses anualmente, que está estipulado en la misma norma, y que si no son pagados a estos deberán realizarles los cálculos respectivos. Además, se podrá garantizar el cumplimiento de los procedimientos, y detectar posibles desviaciones para implementar los correctivos a tiempo.

Asimismo, la presente propuesta puede ser aplicada a otras empresas con problemática similar implementando el plan estratégico a las necesidades que ésta presente. Así como, brinda un aporte académico a otras investigaciones que se encuentren inmersa bajo la misma línea de investigación y temática estudiada, para dar solución a proyectos factibles. Finalmente, sirvió a la autora para cumplir con el requisito, a través de la elaboración de la presente investigación para optar al título de Licenciada en Contaduría presentado en la Universidad José Antonio Páez.

### **5.3. Objetivos de la Propuesta**

#### **5.3.1. Objetivo General**

Diseñar un plan estratégico de control para la mejora en la determinación y cálculo de prestaciones sociales de los trabajadores de la empresa Gemz Textil C.A.

#### **5.3.2. Objetivos Específicos**

- ✓ Definir controles para la mejora en la determinación y cálculo de prestaciones sociales a los trabajadores de la empresa.
- ✓ Informar a los trabajadores sobre los saldos de las prestaciones sociales e intereses acumulados.
- ✓ Ejecutar auditorías internas para evaluar el cumplimiento de los controles para la mejora en la determinación y cálculo de prestaciones sociales.

### **5.4. Desarrollo de la Propuesta**

	<p style="text-align: center;"><b>PLAN ESTRATÉGICO DE CONTROL PARA LA MEJORA EN LA DETERMINACIÓN Y CÁLCULO DE PRESTACIONES SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA GEMZ TEXTIL C.A.</b></p>
-------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

La presente propuesta consiste en diseñar un plan estratégico de control para la mejora en la determinación y cálculo de prestaciones sociales de los trabajadores de la empresa Gemz Textil C.A., con el objeto de minimizar las debilidades encontradas durante el diagnóstico a través de las

técnicas aplicadas, con el objeto de calcular y registrar los pasivos laborales que se tienen con los trabajadores, mantener la información financiera actualizada, cumplir con la normativa legal y brindarles a los trabajadores la información necesaria sobre los beneficios que tiene de acuerdo a la LOTTT (2012) establecido en los artículos 142 y 143. A tales efectos, se presenta el siguiente plan estratégico.

**Misión de la Empresa:** ofrecer el mejor servicio, somos fabricantes de prendas de vestir uniformes escolares empresariales y deportivos.

**Visión de la Empresa:** por más de 36 años sirviendo con la mejor calidad, con la mejor calidad, con clientes de más de 15 años.

**Objetivo 1.- Definición de controles para la mejora en la determinación y cálculo de prestaciones sociales a los trabajadores de la empresa.**

Este objetivo consiste en la definición de controles para la mejora en la determinación y cálculo de prestaciones sociales a los trabajadores de la empresa, de manera que se cumpla con los procedimientos, normativa y políticas de la organización en esta materia, de forma tal que se lleven actualizada la información y se generen los respectivos pasivos laborales tanto de las prestaciones sociales como de los intereses que estos generan, además de cumplir con el pago de estos últimos a la fecha de aniversario de antigüedad del trabajador. Por otro lado, que la empresa considere la previsión de los apartados en el flujo de caja respectivos para el pago de tales intereses, así como las provisiones necesarias en que su personal requiera solicitar anticipos equivalentes hasta el 75% de sus prestaciones sociales a los que tiene derecho según la LOTTT (2012), de acuerdo al artículo 144. Para ello, se establecen los siguientes controles de acuerdo detallados a continuación:

- 1.1.** Se debe involucrar a todo el personal del departamento de recursos humanos a aplicar controles en el proceso de determinación y cálculo de prestaciones sociales, de manera que en su conjunto la responsabilidad de mantener toda la información actualizada, registro, pago de intereses, y comunicación al personal, recaiga en cada uno de los miembros, y de esta manera todos sean garantes de que se cumplan con los procedimientos inherentes a este proceso y normativa legal.

**1.2.** Hacer cumplir los procedimientos necesarios para la determinación y cálculo de las prestaciones sociales, en este sentido, se debe establecer lo siguiente:

- ✓ El personal de recursos humanos debe efectuar la determinación y cálculo de las prestaciones sociales de los trabajadores de la empresa, desde su fecha de ingreso en la empresa, donde se deberá determinar el salario integral de cada periodo trimestral al cual correspondía el abono de los 15 días de salario base (salario integral 30 días + alícuota de bono vacacional + alícuota de utilidades):

Debe verificar que para la obtención del salario integral se componga del salario normal (salario base + importes recurrentes que se consideran salario, es decir primas). La alícuota del bono vacacional corresponde a  $16 \text{ días} + (n-1)$ , ya que es a partir del 1er año n corresponde a los años transcurridos a partir de su fecha de ingreso hasta la fecha del cálculo de cada abono por cada año transcurrido, es decir 1er año 16 días entre 12, 2do 16d/12m, 3ro. 17/12m. La alícuota de utilidades corresponde a la cantidad de días de utilidades que otorga la empresa entre 12, en el caso de la empresa en estudio son 45 días entre 12 meses= 3,75 días mensuales.

Los días abonados serán 15 por cada trimestre, al final de los meses enero, abril, julio y octubre, donde se debe tener en cuenta que para el primer año se debe realizar un emparejamiento de los días a abonar, los demás años corresponden a los abonos de 15 días por cada trimestre, calculados hasta enero 2024.

- ✓ Se deberán actualizar los registros de los intereses sobre las prestaciones sociales a la tasa activa del BCV de cada mes, y capitalizarlos debido a que no se han pagado a la fecha de aniversario de la antigüedad del trabajador, por lo tanto, la empresa tomará la decisión, si paga dichos intereses a los trabajadores, o se siguen capitalizando, según previo consentimiento por escrito de cada uno de ellos.
- ✓ Al generar los intereses se cargarán a la cuenta intereses sobre prestaciones sociales, cuenta de gastos operativos, y se acreditarán a intereses sobre prestaciones sociales por pagar al momento del pago, se debita a esta última cuenta con abono a banco.
- ✓ Se realizará el registro del abono de los 2 días adicionales al cumplir el 1er año de antigüedad del trabajador, y adicionar 1 día a partir del 2do año, hasta llegar al límite de 30 días, siguiendo la fórmula  $2 + (n-1)$ , donde n es la cantidad de años de antigüedad.

- ✓ Se descontarán los anticipos dados a los trabajadores al saldo acumulado por concepto de prestaciones sociales (prestaciones sociales acumuladas + intereses sobre prestaciones sociales acumuladas), ya que al ser entregado al trabajador este importe no genera intereses, y será cargado a la cuenta anticipo por prestaciones sociales que es una cuenta de activo por cobrar a trabajadores para ser descontado al momento de realizar los cálculos y registros al momento de su liquidación acreditando la cuenta banco, por lo tanto, el saldo de las prestaciones sociales por pagar siempre es acumulativa, y se debita solo al momento de la liquidación.
- ✓ Los anticipos que solicite el trabajador por escrito, deberán estar justificados por los fines establecidos en la LOTTT (2012), en su artículo 144, hasta un 75% de sus prestaciones sociales acumuladas, una vez descontados los anticipos anteriores, por conceptos establecidos en la misma norma, por vivienda, pago de hipotecas de esta, invertir en educación para él (ella) o su familia, o atención médica para los mismos.



**TEXTIL C.A.**

J-503558830

## ABONOS E INTERESES SOBRE PRESTACIONES SOCIALES

Nombre del Trabajador \_\_\_\_\_

Fecha	Explicación	PRESTACIONES SOCIALES			INTERESES		SALDO
		ABONOS	ANTICIPO	ACUM	CAUSADO	ACUM	
	<b>TOTALES</b>						

**Figura 2.- Formato para el cálculo de prestaciones sociales Hoja Excel**

Fuente: Lepinoux (2024).

**1.3.** Se deberán actualizar los registros contables sobre las prestaciones sociales acumuladas a las cuentas de gastos operativos y los pasivos laborales, así como sus intereses, el registro de los anticipos dados y el pago de los intereses.

**1.4.** Realizar el apartado de efectivo como provisión para el pago de intereses sobre prestaciones sociales y en el caso que los trabajadores decidan solicitar el anticipo de prestaciones sociales en base hasta un tope del 75% del saldo acumulado, después de descontados anticipos anteriores. Los asientos corresponderían los siguientes.

FECHA	DESCRIPCIÓN	PARCIAL	DEBE	HABER
	-1-			
31/01/2024	Gasto Operativos		XXX	
	Prestaciones Sociales	xxx		
	Intereses sobre prestaciones sociales	xxx		
	Prestaciones sociales por pagar			XXX
	Intereses sobre prestaciones por pagar			XXX
	P/R Registro de los intereses y prestaciones sociales al 31/1/2024			
	-2-			
31/01/2024	Anticipo de prestaciones sociales		XXX	
	Banco			XXX
	P/R Pago de Anticipo de prestaciones sociales a los trabajadores			
	-3-			
31/01/2024	Intereses sobre prestaciones sociales por pagar		XXX	
	Banco			XXX
	P/R Pago de Anticipo de prestaciones sociales a los trab.			

**Figura 3.- Asientos Contables para el registro de las prestaciones sociales**

Fuente: Lepinoux (2024).

**Objetivo 2.- Información para los trabajadores sobre los saldos de las prestaciones sociales e intereses acumulados.**

El presente objetivo consiste en brindar información para los trabajadores sobre los saldos de las prestaciones sociales e intereses acumulados, con la finalidad de cumplir con el artículo 143 de la LOTTT (2012), de manera que el trabajador conozca los saldos que están a su favor, además de negociar si desean cobrar los intereses acumulados a la fecha en que se les entregue la información, o capitalizarlos y cobrarlos al finalizar su relación laboral. Asimismo, notificarles que


tienen derecho a solicitar el 75% de las prestaciones sociales de acuerdo a los conceptos de vivienda principal (mejoras o pagos), salud y educación de él y sus familiares, y que se tomen las previsiones pertinentes para realizar los apartados o provisiones por este concepto.

**Objetivo 3.- Ejecución de auditorías internas para evaluar el cumplimiento de los controles para la mejora en la determinación y cálculo de prestaciones sociales.**

Este objetivo consiste en la ejecución de auditorías internas para evaluar el cumplimiento de los controles para la mejora en la determinación y cálculo de prestaciones sociales, para tales efectos, el coordinador del departamento de recursos humanos deberá realizar una revisión mensual de que se actualice el auxiliar de prestaciones sociales por trabajador, donde se mantenga el cargo por concepto de intereses sobre prestaciones sociales, y se acredite al pasivo correspondiente, así como, la determinación de los dos días adicionales acumulativos anualmente hasta 30 días de salario promedio base, que les corresponde a cada trabajador de acuerdo al literal b del artículo 142 en su fecha de aniversario de antigüedad con cargo a las prestaciones sociales y acreditación al pasivo, y aquellos anticipos que hayan solicitado el trabajador hasta el 75% del monto acumulado de prestaciones sociales, después de descontar anticipos solicitados anteriores por parte del trabajador, y que esté la solicitud por escrito y justificado el motivo de acuerdo al art 143 de la ley.

Por otro lado, se revisará que se hagan los cargos trimestrales correspondientes a los 15 días de antigüedad según artículo 142 literal a), al salario base (30 días salario integral + alícuota de bono vacacional (bono vacacional  $16d+(n-1) /12$  meses) + alícuota de utilidades  $45días/12$ ). Se deberá revisar que se hayan registrados los importes de cada trimestre, así como emitir y comunicar al trabajador de los saldos acumulados, y sus respectivos registro y apartados provisionarios. Todo ello, garantizará que al momento de realizar las liquidaciones de los trabajadores o al pedir un anticipo sobre prestaciones sociales toda la información esté actualizada para las respectivas operaciones. Brindando al trabajador un tiempo de respuesta eficiente y efectivo, garantizando la veracidad de la información para la toma de decisiones gerenciales, además de elaborar los estados financieros a tiempo, por el bienestar de la empresa contablemente y salvaguardar los derechos de los trabajadores.

**Cuadro 3.- Plan Estratégico Propuesto**

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE CONTROL PARA LA MEJORA EN LA DETERMINACIÓN Y CÁLCULO DE PRESTACIONES SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA GEMZ TEXTIL C.A.</b>		
Objetivos	Estrategias	Responsable	Tiempo
Definir de controles para la mejora en la determinación y cálculo de prestaciones sociales a los trabajadores de la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Involucrar a todo el personal en procedimientos de control.</li> <li>- Realizar la determinación y cálculo de las prestaciones sociales hasta el 31/01/2024.</li> <li>- Abonar los 2 días adicionales anuales.</li> <li>- Calcular los intereses sobre prestaciones sociales.</li> <li>- Negociar con los trabajadores de forma escrita para el pago de los intereses sobre prestaciones sociales o su capitalización y pago al momento del retiro.</li> <li>- Realizar los registros contables de las prestaciones sociales abono 15 días Art. 142 a), abono 2 días adicionales Art. 142 b), pago de intereses en fecha de aniversario de la antigüedad Art. 143.</li> <li>- Hacer las provisiones de anticipo 75% sobre prestaciones sociales y pago de intereses.</li> </ul>	Analistas de RRHH	1 MES
Información para los trabajadores sobre los saldos de las prestaciones sociales e intereses acumulados.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Informar al trabajador los saldos acumulados de prestaciones sociales e intereses y el derecho a pago o capitalización de los intereses, y el derecho a solicitar el 75% de las prestaciones acumuladas luego de descontar anticipos anteriores.</li> </ul>	Analista de RRHH	1 MES
Ejecutar de auditorías internas para evaluar el cumplimiento de los controles para la mejora en la determinación y cálculo de prestaciones sociales.	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Efectuar auditorias de:</li> <li>-La determinación y cálculo de los intereses mensuales a tasa activa.</li> <li>- Determinación y cálculo de abonos trimestrales de 15 días a salario base.</li> <li>- Determinación y cálculo de anticipos de prestaciones sociales.</li> <li>- Determinación y cálculo mensual del abono de los 2 días adicionales, a los trabajadores que cumplen año de antigüedad en cada mes.</li> <li>- Revisión del pago de intereses a aquellos trabajadores que lo solicitaran.</li> <li>- Revisión de mantener documentación soporte.</li> </ul>	Coordinador de RRHH	1 A 3 MESES

Fuente: Lepinoux (2024).

### 5.5. Factibilidad de la Propuesta

Todo proyecto requiere de un estudio de factibilidad, en este sentido, la propuesta de diseñar un plan estratégico de control para la mejora en la determinación y cálculo de prestaciones sociales de los trabajadores de la empresa Gemz Textil C.A., se evaluó desde el punto de vista técnico,

operativo y económico, para garantizar su implementación y su viabilidad para dar respuesta a la problemática expuesta.

#### **5.5.1. Factibilidad Técnica**

La presente propuesta tiene una factibilidad técnica debido a que la empresa cuenta con equipos de oficina, hojas electrónicas Excel de Microsoft Office, computadoras, impresoras, banca electrónica, internet, correo electrónico de los trabajadores para comunicar la información.

#### **5.5.2. Factibilidad Operativa**

La propuesta es operativamente factible debido a que la empresa, cuenta con suficiente personal en el departamento de recursos humanos para poder implementarla y establecer los controles necesarios que garanticen la determinación y cálculo de las prestaciones sociales de los trabajadores de la empresa.

#### **5.5.3. Factibilidad Económica**

Económicamente la presente propuesta es factible, debido a que la empresa cuenta con los recursos necesarios y la disposición para su implementación, por lo tanto, deberá realizar los respectivos apartados de prestaciones sociales e intereses como cumplimiento de la LOTTT (2012). Cualquier otra erogación que fuera necesaria para su implementación se justifica por su costo-beneficio, en función de brindar garantías sobre las prestaciones sociales de los trabajadores y de los intereses que estas generan.

## CONCLUSIONES

Las empresas deben garantizar cumplir con el régimen de prestaciones sociales tal y como lo establece la Ley Orgánica de los Trabajadores y Trabajadoras (2012), de manera que se les realice la determinación y cálculo de estas y los intereses que ellas generan, de acuerdo a los salarios correspondientes y a la tasa establecida en el Banco Central de Venezuela, al cierre de cada mes. Por lo tanto, deben realizar el abono en cuenta de la empresa, en un fideicomiso o en el fondo prestaciones sociales, el equivalente a 15 días de salario base, trimestralmente, y efectuar sus registros contables para causar el gasto en el periodo que corresponde, con abono al pasivo que se genera. Asimismo, estas prestaciones generan intereses mensuales, que a la fecha de aniversario de la antigüedad el patrono debe pagar al trabajador de acuerdo al artículo 143 de esta Ley.

Además, debe abonar anualmente, a la fecha de aniversario de la antigüedad, 2 días adicionales de prestaciones sociales al salario base promedio y efectuar los registros contables. Por otro lado, debe mantener informado al trabajador trimestralmente, sobre el saldo acumulado que le corresponde sobre las prestaciones sociales y los intereses generados, para que pueda solicitar hasta el 75% de acumulado de prestaciones sociales, de acuerdo a los requerimientos establecidos en el artículo 144 literales a al d. La solicitud debe realizarla el trabajador por escrito.

Bajo estas premisas, el presente estudio estuvo dirigido en la empresa Gemz Textil C.A., a la cual se le realizó un diagnóstico de la situación actual, alcanzando el primer objetivo a través de las técnicas seleccionadas, que de acuerdo a los resultados la empresa no tiene actualizados los saldos sobre prestaciones sociales de los trabajadores, solo se realizan los cálculos al personal al momento de su liquidación, no existen registros del gasto ni del pasivo ni se realizan provisiones para los intereses o los anticipos, reflejando que no se cumple con la normativa legal.

Seguidamente, se procedió a identificar las causas y efectos en la determinación y cálculo de prestaciones sociales de los trabajadores de la empresa Gemz Textil C.A. a través de la técnica de Ishikawa, lográndose el segundo objetivo de la investigación, cuyos resultados permitieron detectar las causas que conllevan al efecto de que no se realizan ni actualizan registros sobre las provisiones sobre prestaciones sociales ni intereses como pasivo laboral. Por lo tanto, se concluye que, se logró el tercer objetivo al diseñar un plan estratégico de control para la mejora en la determinación y cálculo de prestaciones sociales de los trabajadores de la empresa, de manera que se garantice que la información se ha registrado, se emitan reportes confiables, se comunique al trabajador sobre sus derechos y se cumplan las disposiciones legales establecidas en la Ley.

## RECOMENDACIONES

Para garantizar la adecuada implementación de un plan estratégico de control para la mejora en la determinación y cálculo de prestaciones sociales de los trabajadores de la empresa Gemz Textil C.A., se recomienda lo siguiente:

- ✓ Brindar a la gerencia información sobre los resultados objetivos para que tenga conocimiento sobre la situación actual que presenta la empresa en materia de prestaciones sociales, sus responsabilidades y los derechos de los trabajadores sobre sus garantías.
- ✓ Implementar el plan estratégico propuesto y difundirlo dentro del departamento de recursos humanos para garantizar el control para la mejora en la determinación y cálculo de prestaciones sociales de los trabajadores de la empresa, de manera que todos se involucren en mantener un adecuado cálculo, registro y notificación al trabajador.
- ✓ Tomar en consideración las provisiones para los pasivos en materia de prestaciones sociales e intereses, de manera que no impacte en la liquidez financiera de la empresa.
- ✓ Difundir la información y dar conocer a los trabajadores sobre sus derechos inherentes sobre las prestaciones sociales y sus intereses, de manera que se haga el justo pago de los intereses a la fecha de su aniversario de antigüedad, así como de poder solicitar por escrito el 75% de sus prestaciones sociales, de manera que, debido a la inflación, no pierda el poder adquisitivo de sus garantías y pueda invertir en los conceptos establecidos en la Ley antes de su liquidación, ya que para esa fecha el dinero se habrá desvalorizado significativamente, por el impacto galopante que tiene la hiperinflación en nuestro país.
- ✓ Cumplir con la normativa legal en materia de prestaciones sociales para evitar deteriorar la imagen de la empresa, por sanciones que pueda padecer por no cumplir con sus obligaciones laborales, como garante del bienestar de los trabajadores.
- ✓ Automatizar el sistema de nómina para emitir reportes con mayor rapidez para la determinación de los salarios utilizados en el cálculo de las prestaciones sociales.
- ✓ Implementar el monitoreo en el proceso de control y la supervisión para que se cumplan con los procedimientos adecuados por parte del personal para alcanzar los objetivos establecidos por la empresa.

## REFERENCIAS

- Arias, F. (2016). El proyecto de investigación. 5ª ed. Editorial Episteme. Caracas. Venezuela.
- Balestrini, M. (2016). Como se elabora el proyecto de investigación. 6ª ed. Editorial BL Consultores Asociados. Caracas. Venezuela.
- Bisquerra, Rafael (2015). Técnicas e Instrumentos de recolección de datos. Caracas. Venezuela: Editorial Frigor.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 36.860. Fecha: 1999, diciembre 31.
- Chambergó, J. y Jacinto, S. (2020). Beneficios sociales y satisfacción laboral en los trabajadores de la Mina Brocal – Cerro de Pasco. Trabajo de grado no publicado. Universidad Nacional del Centro de Perú.
- Dorado, J. (2019). Análisis del sistema de gestión de nómina y contabilidad en la empresa Alianza Temporal de Recurso Humano. Trabajo de grado no publicado. Corporación Universitaria Minuto de Dios. Colombia.
- Fuenmayor, T. (2012). Administración de Recursos Humanos. 11ª ed. México. Thomson Editores.
- Garay (2012). Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras comentada. 1ª ed. Editorial Corporación AGR, S.C. Caracas. Venezuela.
- González, T. y Cano, A. (2024). Introducción al análisis de datos en investigación cualitativa: concepto y característica. [Documento en línea]. Disponible en: [file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-IntroduccionAlAnalisisDeDatosEnInvestigacionCualit-7724000%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-IntroduccionAlAnalisisDeDatosEnInvestigacionCualit-7724000%20(1).pdf). [Consultado: 2024, enero 10]
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, P. (2016). Metodología de la Investigación. 6ª ed. Editorial McGraw-Hill Interamericana S.A. México D.F. México.
- Herrera, M. (2019). Incidencia del nuevo régimen de prestaciones sociales establecido en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadora (LOTTT) sobre la determinación de los resultados fiscales en materia de Impuesto Sobre la Renta (ISLR) de la empresa ABC C.A. para el ejercicio fiscal finalizado el 31 de diciembre de 2012. Trabajo de especialización. Universidad de Carabobo. Campus La Morita. Aragua. Venezuela.
- Hurtado, I. y Toro, J. (2012). Paradigmas y Métodos de Investigación en Tiempos de Cambios. 5ª ed. Caracas. Venezuela: Libros de “El Nacional”. Editorial CEC, S.A.
- La Torre, R. (2019). Estatización de las entidades de trabajo y su incidencia sobre la cancelación de las prestaciones sociales de los trabajadores en Venezuela. Trabajo de grado no publicado. Universidad Privada Dr. Rafael Bellosó Chacín. Maracaibo. Zulia. Venezuela.

- Ley Especial del Fondo Nacional de Prestaciones Sociales (2012) publicada en la Gaceta Oficial N° 39.945. Fecha: Junio 15, 2012.
- Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras (2012) Gaceta Oficial N° 6.076 Extraordinario. Fecha: Mayo 7, 2012.
- Navarro, P. (2009). Métodos Investigativos. 2ª ed. México. Editorial American Psychological Association.
- Palella, S. y Martins, F. (2016). Metodología de la investigación cuantitativa. 1ª ed. Caracas. Venezuela: Editorial FEDUPEL.
- Rodríguez, T. (2010) Programa de Régimen de Prestaciones Sociales para los Trabajadores de la Empresa Expresos Occidente C.A. Trabajo de grado no publicado. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas. Venezuela.
- Sainz De Vicuña (2012). El plan estratégico. [Documento en Línea]. Disponible: <https://renatamarciniak.wordpress.com/2013/01/07/que-es-un-plan-estrategico/> [Consultado: 2023, septiembre 10]
- Tamayo y Tamayo, M. (2018). El proceso de la investigación Científica. 4ª ed. Ediciones Limusa, S.A. Grupo Noriega Editores. Ciudad de México. México.
- Yanes, M. (2021). Estrategias para la optimización del proceso de pago de nómina del personal empleado de la Empresa Multi Alimentos Cojedes C.A. Trabajo de grado no publicado. Universidad José Antonio Páez. Carabobo. Venezuela.

## **ANEXOS**



**REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES  
ESCUELA DE CONTADURÍA**



San Diego, Carabobo, Enero 2024

Estimado Administrador

El presente instrumento ha sido diseñado con la finalidad de proponer plan estratégico de control para la mejora en la determinación y cálculo de prestaciones sociales de los trabajadores de la empresa Gemz Textil C.A.

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

**Instrucciones Generales:**


- 1.- Lea detenidamente cada uno de los ítems del cuestionario antes de responder.
- 2.- Responda cada opción ya que representa su opinión.
- 3.- Procure responder con objetividad todas las preguntas formuladas.

**Muchas Gracias,**

Sophie Lepinoux

**Anexo A**  
**Cuestionario**

**Muestra: 10 trabajadores de Recursos Humanos**

	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE CONTROL PARA LA MEJORA EN LA DETERMINACIÓN Y CÁLCULO DE PRESTACIONES SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA GEMZ TEXTIL C.A.</b>		
ÍTEM	PREGUNTAS	ALTERNATIVA	
		SI	NO
1	¿Sabe usted si el personal de recursos humanos conoce la identificación de los salarios, salario normal, integral, base, base promedio?		
2	¿Tiene usted conocimiento si se realiza el abono de los 2 días adicionales de salario base promedio por cada año de servicio hasta completar 30 días después del primer año de servicio, una vez al año en la fecha aniversario de su antigüedad en la empresa?		
3	¿Sabe usted si se realiza el abono de los 15 días a salario base a los trabajadores al cierre de cada trimestre (enero-abril-julio-octubre)?		
4	¿Tiene usted conocimiento si han surgido errores en la determinación de la alícuota del bono vacacional para el cálculo del salario base?		
5	¿Tiene usted conocimiento si han surgido errores en la determinación de la alícuota de utilidades para el cálculo del salario base?		
6	¿Sabe usted si a los trabajadores se les depositan las prestaciones sociales en un fideicomiso?		
7	¿Sabe usted si se calculan, al terminar cada mes, los intereses sobre prestaciones sociales a la tasa del Banco Central de Venezuela?		
8	¿Sabe usted si se les paga a los trabajadores los intereses que haya acumulado en la fecha de aniversario de su antigüedad en la empresa?		
9	¿Tiene usted conocimiento si se lleva un control sobre los anticipos sobre prestaciones sociales que se les otorga a los trabajadores sobre las prestaciones sociales?		
10	¿Sabe usted si la empresa tiene como política pagar a los trabajadores anualmente el 75% de sus prestaciones sociales?		

Fuente: Lepinoux (2024).

Anexo B


Tabla de Frecuencias

ÍTEM	FRECUENCIA ABSOLUTA		FRECUENCIA RELATIVA	
	SI	NO	SI	NO
1	10	0	100%	0%
2	0	10	0%	10%
3	0	10	0%	10%
4	10	0	100%	0%
5	0	10	0%	10%
6	0	10	0%	10%
7	0	10	0%	10%
8	10	0	100%	0%
9	0	10	0%	10%
10	10	0	100%	0%

Fuente: Lepinoux (2024).

**Anexo C**

**Lista de Cotejo**

<b>PLAN ESTRATÉGICO DE CONTROL PARA LA MEJORA EN LA DETERMINACIÓN Y CÁLCULO DE PRESTACIONES SOCIALES DE LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA GEMZ TEXTIL C.A.</b>				
		<b>Fecha:</b> Enero 2024 <b>Empresa:</b> GEMZ TEXTIL C.A. <b>Departamento:</b> Recursos Humanos		
<b>ÍTEM</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>ALTERNATIVA</b>		<b>Observaciones</b>
		<b>SI</b>	<b>NO</b>	
<b>1</b>	Existencia de un sistema administrativo: Modelo: _____ Uso de Módulo de Nómina: ____			
<b>2</b>	Existencia de Manuales en el departamento de recursos humanos con el proceso de determinación y cálculo de prestaciones sociales. Fecha de Actualización: / /			
<b>3</b>	Capacitación del personal en materia de determinación y cálculo de prestaciones sociales			
<b>4</b>	Depósito de prestaciones sociales: Contabilidad de la empresa: __ Fideicomiso: ____ Fondo Nacional de Prestaciones Sociales: _____			
<b>5</b>	Pago de Intereses de prestaciones sociales Cuenta personal del trabajador: ____ Contabilidad de la empresa: __ Fideicomiso: ____ Fondo Nacional de Prestaciones Sociales: ____			

**Fuente:** Lepinoux (2024).