

**UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO ANZOÁTEGUI
EXTENSIÓN CANTAURA
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE CONTADURÍA PÚBLICA**



**PROPUESTA DE LINEAMIENTOS PARA LA
OPTIMIZACIÓN DEL PROCESO DE CÁLCULO DE
PRESTACIONES SOCIALES SEGÚN LOTT EN EMPRESA
CNPC SERVICES VENEZUELA LTD, S.A. UBICADA
EN ANACO ESTADO ANZOÁTEGUI**

Autor:

Br. Ramírez R. Luiciela V

Trabajo de Grado presentado ante la Universidad de Oriente como requisito para
optar al Título de:

LICENCIADO (A) EN CONTADURÍA PÚBLICA

Cantaura, mayo 2022.

**UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO ANZOÁTEGUI
EXTENSIÓN CANTAURA
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE CONTADURÍA PÚBLICA**



**PROPUESTA DE LINEAMIENTOS PARA LA
OPTIMIZACIÓN DEL PROCESO DE CÁLCULO DE
PRESTACIONES SOCIALES SEGÚN LOTT EN EMPRESA
CNPC SERVICES VENEZUELA LTD, S.A. UBICADA
EN ANACO ESTADO ANZOÁTEGUI**

Asesor:

**Msc. Pinto P., Evelyn
Tutor Académico**

Trabajo de Grado presentado ante la Universidad de Oriente como requisito para
optar al Título de:

LICENCIADO (A) EN CONTADURÍA PÚBLICA

Cantaura, mayo 2022.

**UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO ANZOÁTEGUI
EXTENSIÓN CANTAURA
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE CONTADURÍA PÚBLICA**



**PROPUESTA DE LINEAMIENTOS PARA LA
OPTIMIZACIÓN DEL PROCESO DE CÁLCULO DE
PRESTACIONES SOCIALES SEGÚN LOTTT EN EMPRESA
CNPC SERVICES VENEZUELA LTD, S.A. UBICADA
EN ANACO ESTADO ANZOÁTEGUI**

El Jurado hace constar que ha asignado a esta tesis la calificación de:

APROBADO

**Msc Tenias Amilkar
Jurado Principal.**

**Lcda. Abreu Katerid
Jurado Principal.**

Trabajo de Grado presentado ante la Universidad de Oriente como requisito para
optar al Título de:

LICENCIADO (A) EN CONTADURÍA PÚBLICA

Cantaura, mayo 2022.

RESOLUCIÓN

De acuerdo al artículo 41 del Reglamento de Trabajos de Grado:

“Los trabajos de grado son de exclusiva propiedad de la Universidad de Oriente y sólo podrán ser utilizados a otros fines, con el consentimiento del Consejo de Núcleo quien lo participará al Consejo Universitario.”



DEDICATORIA

Aquellos que te recuerdan que es lo mejor para ti y te impulsan a hacer algo aunque tengas todo en contra son los que realmente valen el esfuerzo y tiempo que das, aquellos que a pesar de que tú cambiaste el plan inicial de estudios se mantienen con fe e ilusión de que un día llegues donde ellos soñaron, de que puedas culminar eso a donde ellos te encaminaron, sin importar cuanto ha pasado y como ha costado, allí están a la espera de ver que lo has logrado.

A mis padres dedico este trabajo de grado, especialmente a ellos y para ellos, poder llegar aquí ha sido gracias a Dios y a ellos. Camino a la meta tuve el privilegio de ser madre, no perdí la fe, ni la esperanza de que todos los sueños se hacen realidad cuando los deseamos, y cuando creemos que Dios está al control, pues nada hay imposible para Dios.

A mis hijas y mis padres con todo el amor, porque han sido mis ganas de culminar y ver una meta cumplida, a ustedes, para ustedes y para mí!

AGRADECIMIENTOS

 Mi constante y primer agradecimiento es y será siempre a Dios, mi Padre Celestial, quien permite todas las cosas y sin su voluntad nuestras vidas ni nada de lo que somos y tenemos sería posible.

 Gracias especialmente doy a mi profe, siempre la profe con la cual tuve una conexión muy especial al entrar a esta extensión, mi tutora académica Evelyn Pinto, gracias por decir que si, por su tiempo, su apoyo y sus sabios consejos.

 Gracias también tengo que dar, a mis profesores a lo largo de mis semestres cursados, todo el personal que labora y hace vida en UDO Cantaura, mis compañeros que siempre estuvieron dispuestos a apoyar y alentarme a seguir.

 Igualmente gracias a quienes me recibieron en CNPC Services Venezuela como una empresa con mucho para aprender, a quienes estuvieron allí siempre enseñándome y guiándome en este recorrido infinitas gracias.

**UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO ANZOÁTEGUI
EXTENSIÓN CANTAURA
ESCUELA DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE CONTADURÍA PÚBLICA**



**PROPUESTA DE LINEAMIENTOS PARA LA OPTIMIZACIÓN DEL
PROCESO DE CÁLCULO DE PRESTACIONES SOCIALES SEGÚN LOTT
EN EMPRESA CNPC SERVICES VENEZUELA LTD, S.A. UBICADA EN
ANACO ESTADO ANZOÁTEGUI**

Autor: Ramírez Luiciela
Tutor Académico: Msc. Evelyn Pinto
Cantaura, mayo 2022

RESUMEN

Este trabajo de grado tiene como objetivo general Proponer Lineamientos Estratégicos Para la Optimización del Proceso de Cálculo de Prestaciones Sociales Según LOTT en Empresa CNPC Services Venezuela LTDS.A. Ubicada en Anaco estado Anzoátegui, con la finalidad de incrementar la efectividad a la hora de realizar la cancelación de las prestaciones de acuerdo con el tiempo de relación laboral que tenga el trabajador con la empresa. Los aspectos fundamentales de las prestaciones sociales se distribuyen de la siguiente manera: salario integral, bono vacacional y bonificación de fin de año. Su desarrollo consiste en un diagnóstico de las condiciones actuales de la Empresa CNPC Services Venezuela LTDS.A, así como la serie de estrategias que conlleven a la toma de decisiones, para facilitar los procesos inmersos en ella. A manera de conclusión se observan algunos eslabones muy débiles en la Empresa CNPC Services Venezuela LTDS.A para realizar el pago de prestaciones de forma precisa y efectiva, que permita atacar con tiempo las desviaciones del proceso. Para lo anterior, se ofrece una Propuesta que permita intervenir sistemáticamente la situación y ofrecer mayores garantías de efectividad a la Empresa CNPC Services Venezuela LTDS.A.

Palabras claves: Salario Integral, Prestaciones sociales, Estrategias, Efectividad

ÍNDICE GENERAL

PÁGINAS

RESOLUCIÓN	iv
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTOS	vi
RESUMEN.....	vii
ÍNDICE GENERAL.....	viii
ÍNDICE DE CUADROS.....	xii
ÍNDICE DE FIGURA	xii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xiii
INTRODUCCIÓN	xv
CAPÍTULO I.....	19
EL PROBLEMA	19
1.1.Planteamiento del problema.....	19
1.2.Objetivos de la Investigación.....	24
1.2.1. Objetivo General	24
1.2.2. Objetivos Específicos.....	24
1.3.Justificación e Importancia de la Investigación	24
1.4.Sistema de Variables	26
1.5.Conceptualización de Variable	26
1.6.Operacionalización de variables	26
CAPÍTULO II	29
MARCO TEÓRICO	29
2.1.Antecedentes de la Investigación.....	29
2.2.Bases Teóricas	33

2.2.1. Administración.....	33
2.2.2. Administración de Recursos Humanos.....	33
2.2.3. Lineamientos Contables.....	35
2.2.4. Procesos Contables	35
2.2.5. Planificación de Sueldos y Prestaciones Sociales.....	35
2.2.6. Remuneración del Trabajo.....	37
2.2.7. Antigüedad.....	39
2.2.8. Salario	39
2.2.9. Indemnización de Antigüedad	40
2.2.10. Prestación de Antigüedad	41
2.2.11. Prestaciones Sociales	42
2.2.12. Evaluación en Venezuela de las Prestaciones Sociales	43
2.2.13. Preaviso	44
2.2.14. Auxilio de Cesantía	45
2.2.15. Régimen de Prestaciones Sociales.....	45
2.2.15.1. Garantía y cálculo de Prestaciones Sociales	46
2.2.15.2. Deposito en garantía de Prestaciones Sociales	47
2.2.15.3. Anticipo de Prestaciones Sociales.....	48
2.2.15.4. Fondo Nacional de Prestaciones Sociales	49
2.3 Bases Legales:.....	49
CAPÍTULO III.....	50
MARCO METODOLÓGICO.....	50
3.1.Tipo de Investigación.....	50
3.2.Diseño de la Investigación	51
3.3.Población y Muestra	51
3.3.1. Población	51

3.3.2. Muestra	52
3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	52
3.4.1. Técnicas Recolección de Datos.	52
3.4.1.1. La Observación Directa	53
3.4.1.2. La Encuesta:	54
3.4.1.3. La Entrevista no Estructurada	54
3.4.1.4. Revisión documental.....	54
3.4.2. Instrumentos de Recolección de Datos	55
3.4.2.1. Libreta de notas	55
3.4.2.2. Grabadora.....	55
3.4.2.3. El Cuestionario.....	56
3.5. Técnicas de Análisis y Procesamiento de Datos.....	57
3.5.1. Análisis de contenido.....	58
3.5.2. Análisis de datos	58
3.5.3. Mapa de procesos.....	59
3.5.4. Matriz FODA.....	59
3.5.5. Planes de acción.....	60
3.5.6 Tablas y gráficos.	60
CAPÍTULO IV	61
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	61
4.1. Identificación de la Institución.....	61
4.1.1. Reseña Histórica	61
4.1.2. Ubicación de la Institución	63
4.1.3. Descripción de la Institución	63
4.1.4. Misión	64
4.1.5. Visión.....	64

4.2. Análisis de resultados	65
4.2.1. Descripción de la situación actual en cuanto al cálculo de prestaciones sociales de la empresa CNPC Services Venezuela Ltd S.A.	65
4.2.2. Determinación las fortalezas y debilidades en cuanto al cálculo de prestaciones sociales de la empresa CNPC Services Venezuela Ltd S.A.	76
4.2.3. Análisis del impacto en la estructura de costos laborales por prestaciones sociales y la contabilidad para la empresa CNPC Services de Venezuela Ltd. S.A.	82
CAPÍTULO V	86
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	86
5.1 Conclusiones:.....	86
5.3 Recomendaciones:	87
CAPITULO VI.....	89
PROPUESTA DE LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS PARA LA OPTIMIZACIÓN DEL PROCESO DE CÁLCULO DE PRESTACIONES SOCIALES SEGÚN LOTT EN EMPRESA CNPC SERVICES VENEZUELA LTD, S.A. UBICADA EN ANACO ESTADO ANZOÁTEGUI.	89
6.1.Presentación de la propuesta.....	89
6.2 Objetivo de la propuesta	89
6.3.Justificación de la propuesta	89
6.4.Lineamientos de la propuesta.....	90
BIBLIOGRAFÍA	96
HOJAS DE METADATOS	99

ÍNDICE DE CUADROS

	PAGINAS
Cuadro N° 1 Conceptualización y Operacionalización de las Variables	28
Cuadro N° 2. Comunicación en el departamento de Contabilidad. Ítems 1	66
Cuadro N°3. Registro contable manual. Ítems 2.....	68
Cuadro N°4. Demoras en el registro manual de nómina. Ítems 3.....	69
Cuadro N° 5. Distribución de las cuentas contables. Ítems 4	70
Cuadro N°6. Distribución de las cuentas contables de nómina. Ítems 5	71
Cuadro N° 7. Sistema de nomina. Ítems 6.	72
Cuadro N° 8. Comprobante automático para el registro de la nómina. Ítems 7. ..	73
Cuadro N° 9. Reportes de la nómina. Ítems 8.....	74
Cuadro N°10. Tiempo empleado para registro contable de la nómina. Ítems 9 ...	74
Cuadro N° 11. Lineamientos del departamento de contabilidad. Ítems 10.....	76
Cuadro N° 12. Matriz de Evaluación de los Factores Internos (MEFI).....	78
Cuadro N° 13. Matriz de Evaluación de los Factores Externos (MEFE).	81
Cuadro N° 14. Prestaciones sociales año 2019	85
Cuadro N° 15. Sistema de cálculo de prestaciones sociales	95

ÍNDICE DE GRÁFICOS

PÁGINAS

Grafico N° 1. Comunicación en el departamento de Contabilidad. Ítems 1	66
Grafico N° 2. Registro contable manual. Ítems 2.	68
Grafico N° 3. Demoras en el registro manual de nómina. Ítems 3	69
Grafico N° 4. Distribución de las cuentas contables. Ítems 4.....	70
Grafico N° 5. Distribución de las cuentas contables de nómina. Ítems 5.	71
Grafico N° 6. Sistema de nómina. Ítems 6.....	72
Grafico N° 7. Comprobante automático para el registro de la nómina. Ítems 7... ..	73
Grafico N° 8. Reportes de la nómina. Ítems 8.	74
Grafico N° 9. Tiempo empleado para registro contable de la nómina. Ítems 9....	75
Grafico N° 10. Lineamientos del departamento de contabilidad. Ítems 10.	76

ÍNDICE DE FIGURA

	PÁGINAS
Figura N° 1. Ubicación Geográfica.....	64
Figura N° 2. Ejercicio fiscal Año 2018.....	82
Figura N° 3. Ejercicio fiscal de 2019	84

INTRODUCCIÓN

Las prestaciones sociales a través de los años han dado de que hablar en todas las latitudes, contextos, sociedades y civilizaciones en donde por naturaleza irrumpe y deja huella a su paso gracias al aporte que ésta área del saber ofrece mediante sus reglas, artificios y desarrollo de mecanismos para llegar a la solución de un sin número de problemas; la sociedad moderna, ve en ella una herramienta indispensable para el desarrollo sostenido de las posibilidades de mejora y crecimiento constante de un país por parte de todos sus trabajadores. El aprendizaje de esta área es importante, pues constituye una herramienta básica para percibir, entender y valorar su medio.

Es importante señalar que las prestaciones sociales comienzan a enmarcarse en la región en la Primera Conferencia Interamericana de Seguridad Social, celebrada en Santiago de Chile, en el mes de septiembre de 1942, se acordó que: “los sistemas de prestaciones en los regímenes de Seguridad Social se deben ajustar a la evolución de los principios de la seguridad social y al desarrollo económico y demográfico de los países. Debe haber uniformidad en los sistemas de prestaciones en los regímenes internos, pero en lo general, las prestaciones deben adaptarse a las realidades sociales y económicas de cada país”.

En Venezuela las prestaciones sociales representan el carácter protector de la normativa laboral, ya que es un paquete social que protege contra los despidos, la terminación de la relación de trabajo, y además representa una reserva para el trabajador y su familia en sus necesidades estratégicas. Cabe destacar que las prestaciones y los servicios incluyen una amplia gama de renglones adicionales a la compensación salarial.

Para efectos de esta investigación, la evaluación de los costos por retraso de liquidación de prestaciones sociales se abordara para el criterio de planes establecidos

para la cancelación de prestaciones, cálculo de los costos de las prestaciones y el impacto de retraso en el pago oportuno de las mismas.

En la actualidad, las leyes en el país están encaminadas a un proceso de cambios, contemplando la gestión normativa de manera innovadora para las futuras generaciones como actividad prioritaria y una estrategia global no sólo en el sentido de coadyuvar al mejor cumplimiento de los fines que el legislador tiene, sino con la finalidad de conseguir ventajas que favorezcan tanto a los trabajadores como a los patronos.

Hoy en día, a varios años de la promulgación de la tan anhelada Reforma de la Ley Orgánica del Trabajo (LOTTT), todavía se presta a polémicas, debido a que el Gobierno en el año 2012 reformo la ley y volvió nuevamente al cálculo retroactivo de las prestaciones, cumpliendo con lo establecido en las disposiciones transitorias de la Constitución Bolivariana de la República (1999), y a las lagunas e imprecisiones que contiene la ley reformada.

Ahora bien, tal régimen de prestaciones imperante tiene una serie de implicaciones tanto legales, como financieras y laborales que afectan a las empresas. Las implicaciones financieras tienen mucha relevancia dado el actual contexto económico del país pues en primer lugar, al volver al concepto de retroactividad, las empresas no pueden estimar sus costos anuales y planificar aumentos de salario, ya que se va a ver afectado directamente el cálculo de la retroactividad; en segundo lugar, según las alternativas (contabilidad de la empresa, fideicomiso y fondo de prestaciones de antigüedad cuando sean creados), no se evita la acumulación del pasivo.

Por lo expuesto, la presente investigación tiene como objetivo principal, Propuesta de Lineamientos Estratégicos Para la Optimización del Proceso de Cálculo de Prestaciones Sociales Según LOTTT en Empresa CNPC Services Venezuela LTD S.A. Ubicada en Anaco estado Anzoátegui, con el fin de conocer los efectos contables

y financieros que se derivan de la aplicación de dicho cálculo, tomar las decisiones más acertadas en cuanto al manejo de esta partida y llevar a cabo una mejor planificación financiera.

La investigación será estructurada de la siguiente manera:

Capítulo I: Aquí se ubica el Planteamiento del problema, elemento que dió lugar a la realización de este proyecto de grado, relacionado con el pago de las prestaciones sociales. Luego aparecen los objetivos de la Investigación, uno general y varios específicos. El general es la meta fundamental del estudio, los segundos, conforman las etapas planificadas como guías de este trabajo de grado. Se incluye, la Justificación de la Investigación que contiene un conjunto de los aportes y beneficios esperados por este trabajo.

Capítulo II: esta parte describe el contenido referido a la revisión teórica y documental, los autores que exponen sus teorías sobre el tema seleccionado. Expone la fundamentación en el desarrollo de conocimientos teóricos y conceptos relacionados con el tema y en el aspecto referencial tendiente a proporcionar una visión en el marco económico de CNPC.

Capítulo III: El siguiente aspecto trata de plantear las directrices que guían el camino sistemático seguido para desarrollar la investigación. En este sentido enmarca mucho valor para garantizar, a través de los procedimientos metodológicos, la veracidad de la temática tratada y asociados a un trabajo de esta naturaleza. De manera puntual me refiero al tipo y diseño de la investigación, las técnicas de recolección y análisis de datos, la descripción del cuestionario elaborado y aplicado con su validación y el sistema de variables respectivo.

Capítulo IV: En esta sección del trabajo de grado, se localiza el proceso de análisis, discusión y estudio del cuestionario aplicado. Se analizan los datos arrojados

por el proceso de recolección de información y la aplicación del instrumento diseñado. Esta sección es vital para los investigadores, debido a que aquí se afianza la teoría revisada y analizada, y las respuestas emitidas por la población muestral.

Capítulo V: Va dirigido, a recoger las apreciaciones fundamentales, que debido a su importancia, los investigadores estimaron que eran las más significativas. Se acompañan con un grupo de sugerencias que forman parte esencial de la propuesta.

Capítulo VI: Finalmente se presenta la propuesta, que es el esfuerzo investigativo realizado, el referente teórico elaborado que recoge el aporte fundamental de la visión del Autor para intervenir y solucionar el problema detectado.

Con el fin de presentar una lista de documentos consultados para dar basamento al trabajo, REFERENCIAS DOCUMENTALES y una última parte de ANEXOS que recoge el asunto final para completar la información del trabajo para cualquier lector.

CAPÍTULO I EL PROBLEMA

1.1.Planteamiento del problema

La seguridad social es un logro de los trabajadores, a través de muchos años de lucha. En la historia los trabajadores en todo el mundo para que el gobierno reconociera la protección de su salud y de su seguridad, como una obligación de los gobiernos, se inician históricamente en el año de 1974. Surge la máquina de vapor, que indica el inicio de la etapa industrial en nuestra historia. Nace la clase trabajadora, y el capitalismo se expande, sosteniéndose como modo de producción predominante explotando la fuerza de trabajo y minimizando al máximo la seguridad de los trabajadores.

En este sentido de lucha, sostenida por más de 100 años, condujo a que en Alemania en 1883, se estableciera el primer seguro social en el mundo. A partir de este, se fueron creando los seguros sociales en todos los países del orbe. En México en el año 1943, se decreta la Ley del Seguro Social, para dar origen al Instituto Mexicano del Seguro Social, que comienza a funcionar en el año de 1944. Este decreto es producto de la Revolución mexicana de 1910, que culmina con la aprobación de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917, establece que:

Es de utilidad pública la Ley del Seguro Social y ella comprenderá seguros de invalidez, de vejez, de vida, de cesación involuntaria del trabajo, de enfermedades y accidentes de trabajo, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos, no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.

En Venezuela la institución laboral de la Indemnización de Antigüedad o prestaciones sociales fue establecida en la Legislación del Trabajo del año 1936 vigente

hasta la reforma de la Ley Orgánica del Trabajo de 1947, como una indemnización de antigüedad y, procedía en los casos de despido del trabajador por el patrono sin justo motivo; retiro del trabajador con justo motivo; y, por extensión, en los demás casos de ruptura de la relación laboral ajenos a la voluntad del trabajador. Esta Ley consiguió la reacción de los sectores empresariales de aquella economía incipiente que discutían en base a la erogación como una importante suma de dinero a considerar. Otro problema a resolver en ese momento, fue el de determinar el tiempo de servicio que sería reconocido para los efectos del beneficio.

Cabe destacar que la Ley Orgánica del Trabajo (LOT) de Venezuela promulgada en 1990; y 20 años después, el sistema laboral del país se rigió por ella, hasta el primer trimestre del año 2012. El derecho a la prestación surge al producirse el supuesto normativo, basado en la terminación del contrato de trabajo previsto en las disposiciones legales, donde es aplicada la retroactividad de la ley.

Es de señalar que las discusiones de los diferentes sectores económicos sobre seguridad social de los trabajadores del país, el tema de las prestaciones sociales ha sido el más conflictivo, tal vez por algunas propuestas que surgieron cancelar anualmente este mecanismo de ahorro a mediano plazo, o por el desconocimiento general de la orientación que podría tomar este sistema provisional.

Ahora bien, en fecha de 7 de mayo de 2012 es publicada en Gaceta Oficial número 6.076 extraordinario el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT); la cual tiene por objeto la regulación de las situaciones y relaciones jurídicas establecidas entre patronos y trabajadores.

Entre lo que destaca de la LOTTT es el sistema de cálculo de las Prestaciones Sociales a que tienen derecho los trabajadores como compensación al tiempo de

servicio prestado bajo relación de dependencia a un mismo patrono. En el capítulo III, del título III de la LOTTT se establece el Régimen de las Prestaciones Sociales y su modalidad de cálculo. El artículo 141, indica que el monto de las prestaciones sociales debe ser determinado en función al último salario devengado por el trabajador al finalizar la relación laboral. Más adelante en el artículo 142 se establece concretamente la metodología de cálculo aplicable para su cuantificación.

En definitiva, se puede decir que en Venezuela, el problema se sigue presentando, a causa del desconocimiento de los empresarios en cuanto al costo del factor trabajo, o que es una economía prospera, o bien como se debe calcular el costo de la mano de obra y materia prima, que requiera un producto o servicio; mientras que en países desarrollados como Estados Unidos un patrono sabe cuánto cuesta el factor trabajo, el capital y la tecnología. Suponer que debe existir un conjunto de condiciones para cambiar el régimen de prestaciones si no se ha planificado antes sus condiciones, es suponer por lo menos que el régimen actual de prestaciones es aceptable y bueno.

CNPC Services Venezuela LTD, S.A siendo una empresa filial local de China National Petroleum Corporation (CNPC) estando presente en el país desde 1997, dedicándose a la perforación y exploración de pozos petroleros, y donde se encuentra una sucursal en la ciudad de Anaco, no escapa de lo anteriormente expuesto, donde el departamento de relaciones laborales el cual es el ente encargado del cálculo de las prestaciones sociales y tratamiento del personal que labora allí, se presentan varias situaciones con el tema a tratar por lo cual en la LOTTT en su artículo 142 se establece la garantía de las prestaciones sociales. Por este concepto se deberá abonar lo equivalente a 15 días de salario por cada trimestre trabajado calculado con el último salario devengado. Además dos días adicionales por cada año a partir del segundo año de servicio hasta un total de 30 días. Por otro lado, cuando termina la relación de trabajo por causas injustificadas, se deberá realizar otro cálculo correspondiente al retroactivo.

A saber, 30 días por cada año de servicio o facción superior a seis meses calculado con el último salario devengado.

A lo expuesto anteriormente dicha organización aplica medianamente este artículo contemplado en la legislación laboral por lo tanto se hace necesario aplicar el objetivo principal en cuanto a la implementación de lineamientos para la optimización del proceso sobre el caculo de prestaciones sociales en esta empresa, para así evitar sanciones laborales contempladas en la Ley.

A tal efecto se debe proceder en cuanto a la aplicación del artículo 142 de la LOTTT a comparar el monto de la garantía de las prestaciones sociales y el cálculo realizado al término de la relación de trabajo. En el caso de que el primer cálculo resulte mayor que el retroactivo, no presentaría ningún inconveniente contablemente hablando. En caso contrario, es decir, que el cálculo del retroactivo resulte mayor y por un monto significativo, se estaría frente a un grave problema y punto de partida de este trabajo, ya que la diferencia no estaría debidamente registrada en la contabilidad de la empresa. Como resultado se observa una desviación en los informes contables y distorsión en la información financiera.

A su vez la empresa CNPC Services Venezuela Ltd, S.A, ha incurrido en diversas sanciones por incumplimiento en el pago de las prestaciones sociales a los trabajadores, las cuales han acarreado multas productos de las demandas realizadas por los trabajadores. Estas demandas también han traído gastos innecesarios en materia de recursos humanos y financieros para la empresa.

No obstante estas sanciones no han cesado, continúan ocurriendo con más frecuencia donde se ven más afectados los trabajadores de campo (taladros de producción petrolera) quienes presentan diversos factores a considerar en cuanto al cálculo de sus salarios integrales para así poder proceder con el cálculo de las

prestaciones sociales, esto también se debe a la carencia de personal administrativo calificado y preparado en materia de recursos humanos, así como el desconocimiento de lo estipulado en la LOTTT. Creando gastos adicionales para la empresa.

Como resultado de estas consecuencias, el presente trabajo de investigación presenta una propuesta de lineamientos estratégicos para la optimización del proceso de cálculo de prestaciones sociales según LOTTT en la empresa CNPC Services Venezuela LTD, S.A. ubicada en Anaco estado Anzoátegui

Interrogantes de la Investigación:

En base a lo antes planteado cabe preguntarse en que aspectos se debe actuar para alcanzar los objetivos de la investigación previstos, para lo cual se trazan las interrogantes:

¿Cuál es la situación actual en cuanto al cálculo de prestaciones sociales de la empresa CNPC Services Venezuela LTD. S.A?

¿Cuáles son las Fortalezas y Debilidades en cuanto al cálculo de prestaciones sociales de la empresa CNPC Services Venezuela LTD S.A?

¿Cuánto es la incidencia de los costos operativos generados en materia de recursos humanos con las desviaciones e incumplimiento en pago de las prestaciones sociales y debido a demandas de la inspectoría del trabajo?

¿Qué lineamientos estratégicos contables pueden permitir la optimización en la reducción de los costos operativos en la empresa CNPC Services de Venezuela LTD. S.A?.

1.2.Objetivos de la Investigación

1.2.1. Objetivo General

Proponer lineamientos estratégicos para la optimización del proceso de cálculo de prestaciones sociales según LOTTT en la empresa CNPC Services Venezuela LTD, S.A. ubicada en Anaco estado Anzoátegui, con la finalidad de disminuir los costos laborales producto de las demandas por el incumplimiento del pago de prestaciones sociales.

1.2.2. Objetivos Específicos

- Describir la situación actual en cuanto al cálculo de prestaciones sociales de la empresa CNPC Services Venezuela LTD S.A.
- Determinar las Fortalezas y Debilidades existentes en el cálculo de prestaciones sociales de la empresa CNPC Services Venezuela LTD S.A.
- Analizar el impacto en la estructura de costos laborales por prestaciones sociales y la contabilidad para la empresa CNPC Services de Venezuela LTD. S.A.
- Proponer algunos lineamientos estratégicos gerenciales para la optimización de las competencias laborales de los costos operativos que pertenecen a la empresa CNPC Services Venezuela LTD. S.A.

1.3. Justificación e Importancia de la Investigación

El Sistema de Prestaciones Sociales venezolano forma parte de la LOTTT, instrumento que viene a complementar el conjunto de acciones que el Estado desarrolla

en beneficio de los trabajadores y la población en general con la finalidad de proteger la estabilidad del trabajador. Las Prestaciones Sociales en Venezuela contemplaba la retroactividad desde 1997, mediante el cual, al trabajador al culminar la relación laboral se le calculaban las mismas con el último salario tomando en cuenta los años de servicio.

Esto, ha implicado la necesidad de establecer una Ley que contemple un Régimen de Prestación Social dirigido al trabajador y que brinde y de respuesta a los servicios inherentes sus necesidades de atención en materia de salud acompañados de la garantía de ingresos justos y dignos a la hora de la vejez, vinculando en todo momento el concepto de las prestaciones sociales, con la posible creación de fondos de pensiones y con el establecimiento de un régimen de seguridad social integral.

La importancia de este estudio radica en obtener una visión del panorama laboral actual en cuanto al impacto económico que tiene la LOTTT, específicamente con relación a la retroactividad de prestaciones sociales en la empresa CNPC Services Venezuela LTD S.A. Para un contador público, este tema no está excluido de su campo de actuación, por lo contrario, demuestra ser un participante activo puesto que, teniendo la responsabilidad de dar fe pública sobre la situación económica de una empresa, es relevante que deba conocer conceptos tan elementales como lo son las prestaciones sociales, al igual que conocer las leyes que lo regulan.

Es importante destacar, que los conocimientos desarrollados en esta investigación servirán de apoyo para solucionar una amplia gama de problemas prácticos similares presentados dentro de otras organizaciones, suministrando las herramientas para el adecuado tratamiento del nuevo régimen de prestaciones sociales, además de brindar información a cualquier persona que necesite conocer sobre el tema y a toda la comunidad universitaria. Del mismo modo, brinda aportes teóricos relacionados con materia impositiva de las prestaciones sociales, que constituyen

aspectos de gran relevancia para estudiantes, funcionarios públicos, empresas manufactureras como sujetos pasivos, investigadores y profesionales.

1.4. Sistema de Variables

Dentro de toda investigación existe un conjunto de variables que son identificadas y las cuales pueden ser parte del problema o la solución según **Fontaines P. (2012)**, “Las variables como su nombre lo indica, son propiedades o atributos que tiene el objeto de estudio y que finalmente es lo que se termina estudiando. Su nombre se debe a que tales propiedades son cambiantes” (p.119). De acuerdo a lo expresado anteriormente las variables presentadas en esta investigación son de carácter aleatorias debido a que deben ir en sintonía con el tema y con los objetivos específicos de la investigación.

1.5. Conceptualización de Variable

En la estructura del pensamiento y la razón se busca analizar las variables que se elaboran en una investigación, arraigadas a lo largo del aprendizaje que sirven para explicar la realidad mediante la percepción e intervienen en la formación de su sentido y significado. Según **Tamayo y Tamayo (2011)** “Distinguir el concepto como una unidad de significado, del término o símbolo perceptible por medio del cual se expresa este significado” (p.85) Partiendo de este principio se desarrollan las variables que satisfagan la investigación y el principio de aprendizaje.

1.6. Operacionalización de variables

De acuerdo a la investigación las variables se clasifican en categóricas y continuas. Las variables categóricas clasifican a los sujetos distribuyéndolos en grupos, de acuerdo a algún atributo previamente establecido, en la investigación se consideró

los objetivos específicos. Este tipo de variables se subdividen en Variable nominal, Definición nominal, Definición operacional, Dimensión, Indicadores, Ítem. Según **Arias F, (2016)** “Este tecnicismo se emplea en investigación científica para designar al proceso mediante el cual se transforma la variable de conceptos abstractos a términos concretos, observables y medibles, es decir, dimensiones e indicadores”. (p.63). La operacionalización de una variable, por lo general, se representa en un cuadro. No obstante, el proceso consta de tres etapas básicas:

Definición nominal, conceptual o constitutiva de la variable: consiste en establecer el significado de la variable, con base en la teoría y mediante el uso de otros términos.

Definición real de la variable: significa descomponer la variable, para luego identificar y determinar las dimensiones relevantes para el estudio.

Definición operacional de la variable: establece los indicadores para cada dimensión, así como los instrumentos y procedimientos de medición.

Cuadro N° 1 Conceptualización y Operacionalización de las Variables

Objetivo específico	Variable nominal	Definición nominal	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Ítem
Describir la situación actual en cuanto al cálculo de prestaciones sociales de la empresa CNPC Services Venezuela LTD S.A.	Prestaciones Sociales	Prestación social es lo que debe el patrono al trabajador en dinero, especie, servicios u otros beneficios, por ministerio de la ley, o por haberse pactado en convenciones colectivas o en pactos colectivos, o en el contrato de trabajo, o establecida en el reglamento interno del trabajo, en fallos arbitrales o en cualquier acto unilateral del patrono, para cubrir los riesgos o necesidades del trabajador que se originan durante la relación de trabajo o con motivo de la misma. Se diferencia del salario en que no es retributiva de los servicios prestados y de las indemnizaciones laborales en que no reparan perjuicios causados por el patrono	Las prestaciones sociales son un beneficio exclusivo para las personas que están vinculadas a una empresa mediante un contrato de trabajo	Administrativo	Comunicación	1
				Contable	Registro contable	2 y 3
				Legal	Distribución de las cuentas contables	4 y 5
				Laboral	Sistema de nomina	6,7,8 y 9
				Profesional	Lineamientos de contabilidad	10
Determinar las Fortalezas y Debilidades en cuanto al cálculo de prestaciones sociales de la empresa CNPC Services Venezuela LTD S.A.				Factores Internos	Capacidad directiva	11 y 12
					Capacidad tecnológica	
					Capacidad de talento humano	
Capacidad competitiva						
Analizar el impacto en la estructura de costos laborales por prestaciones sociales y la contabilidad para la empresa CNPC Services de Venezuela LTD. S.A.				Solvencia	Gastos de Inversión	13 y 14
					Saldo de Operaciones Financieras	
Proponer algunos lineamientos estratégicos gerenciales para la optimización de las competencias laborales de los costos operativos que pertenecen a la empresa CNPC Services de Venezuela LTD. S.A.				Rentabilidad	Ingresos Brutos	15
					Riesgo Financiero	
				Planificación Estratégica	PROPUESTA	

Fuente: Ramírez (2019)

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

En toda labor investigativa, es necesario apoyarse en estudios que se efectuaron con anterioridad y que se relacionan directamente con el objeto de investigación. De esta manera, presentar los antecedentes de otros autores, a los fines de sustentar la temática presentada en el siguiente trabajo de investigación.

En primer lugar Amaya F. (2015) presentó su trabajo de investigación ante la Universidad de Carabobo como requisito para optar el título de Licenciado en Contaduría Pública. titulado **Análisis tributario del cálculo simplificado de prestaciones sociales previsto en la ley orgánica del trabajo de los trabajadores y trabajadoras y su impacto en el cálculo del ISLR en una empresa manufacturera ubicada en el municipio de valencia, estado Carabobo.** La investigación se concentro en el análisis profundo del cálculo simplificado, y en el impacto fiscal que obtuvo la empresa manufacturera, su objetivo general fue Analizar tributariamente el cálculo simplificado de prestaciones sociales previsto en la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y trabajadoras y su impacto en el cálculo del ISLR en una empresa manufacturera, con la finalidad de la determinación de la renta.

Su enfoque metodológico fue: de carácter descriptivo, no experimental, de naturaleza cualitativa, cuya información se consiguió mediante la revisión documental, plasmando una matriz de análisis de contenido. Se identificaron que los métodos de cálculo establecidos en la Ley son: las garantías de las prestaciones sociales, la antigüedad, el cálculo de las prestaciones sociales y la indemnización por terminación de la relación de trabajo.

Dentro de sus conclusiones más importantes destaca:

Dada las condiciones que anteceden, los principios VEN-NIF relacionados al reconocimiento del gasto del cálculo simplificado de las prestaciones sociales, son la NIC N° 19 “Beneficios a los Empleados”, Grandes Empresas (GE) y Sección 28 de las NIIF para Pequeñas y Medianas Empresas PYMES, la cual tiene como objeto prescribir el tratamiento contable de los beneficios de los empleados y la BA VEN-NIF N° 9 “Tratamiento Contable del Régimen de Prestaciones Sociales y la Indemnización por Terminación de la relación de Trabajo”, que como bien lo dice su título esta norma tiene como propósito definir el tratamiento contable que debe de ser aplicado por las entidades venezolanas al régimen de las Prestaciones Sociales contenido en la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras. A su vez se identificó que en la entidad objeto a estudio, reconoció un pasivo y un gasto por la medición de la obligación por medio del cálculo simplificado. (Amaya 2015. p 98)

Los resultados obtenidos permitieron resaltar la importancia de los principios tributarios, las leyes, y el tratamiento contable según VEN-NIF que se le debe aplicar al cálculo simplificado de las prestaciones sociales. Se determinó el impacto de dicho calculo en la determinación de la rentas de la empresa manufacturera, utilizando como herramienta la elaboración de una conciliación de rentas, donde se plantearon dos escenarios, en donde el primero de ellos se considera deducible el cálculo simplificado y en el segundo se considera no deducible.

En segundo lugar De Gouveia, R. (2015) presentó su trabajo de investigación ante la Universidad de Carabobo como requisito para optar el título de Licenciado en Contaduría Pública. Titulado **la retroactividad de las prestaciones sociales con relación al flujo del efectivo**. Su objetivo general es Analizar el impacto económico y contable que tiene la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores, las Trabajadoras, específicamente con lo referente al régimen de prestaciones sociales, en una empresa clasificada como PYME, de acuerdo a los lineamientos establecidos en los Principios de Contabilidad de Aceptación General en Venezuela.

Se centró el estudio en una pequeña empresa, ya que no posee una estructura organizacional sólida, y por tanto se encuentra en desventaja en comparación con las grandes empresas. El estudio toma como base, principalmente, la ley laboral venezolana, y las normas internacionales de contabilidad. La metodología utilizada es documental, descriptiva no experimental. Su enfoque metodológico fue: de carácter descriptivo, no experimental, comprendiendo que no se construyen situaciones sino que se observan las existentes, sin embargo, se analizaron diversas variables que intervienen directamente en el proceso.

Dentro de sus conclusiones más importantes destaca:

El sistema de garantías de prestaciones sociales estipulado en la LOTTT resulta más atractivo que el sistema retroactivo, ya que establece 60 días de salario por año contra 30 días. Sin embargo, se observó que el sistema retroactivo de prestaciones sociales, también conocido como recalcuro, resulta más beneficioso para aquellos trabajadores con antigüedades altas, siempre y cuando se acompañe también de incrementos salariales. (De Gouveia. 2015 p.114)

Su conclusión más relevante establece que la Ley laboral vigente, en lo referido al efecto retroactivo de las prestaciones sociales, supone beneficios para el trabajador, ya que permite contrarrestar el efecto inflacionario. Por otro parte, puede generar efectos desfavorables a las organizaciones, debido a que la obligación por este concepto se ve incrementado, y además, presenta una desviación de principios contables, específicamente el principio de acumulación. Por lo tanto, se hace necesario brindar suficiente información a las empresas, que le permita adaptarse a los cambios, y de esta manera permanecer en el tiempo.

En tercer lugar López A. (2016) presentó su proyecto de grado ante la Universidad de Católica Andrés Bello como requisito para optar el título de Magíster en Administración de Empresa. Titulado **Análisis del impacto financiero y**

económico en las empresas de la nueva ley orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras (LOTTT). Su objetivo general es Analizar el impacto económico de la empresa Seijiro Yazawa Hawai C.A. conforme con la nueva ley orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras. La investigación se centró en el impacto que presenta la ley en función a los beneficios laborales, incrementos de beneficios no financieros pero que impactan costos en las empresas, costos por despidos justificados o injustificados entre otros.

Su enfoque metodológico fue: de carácter descriptivo, no experimental, comprendiendo que no se construyen situaciones sino que se observan las existentes, sin embargo, se analizaron diversas variables que intervienen directamente en el proceso. Su aporte en la investigación fue el sustento de las técnicas de análisis de datos, la operacionalización de variables, la metodología de trabajo, entre otros aspectos.

Dentro de sus conclusiones más importantes destaca:

Con relación a los resultados obtenidos durante la investigación, se observó que el impacto más significativo que tuvieron los costos fue en las cargas sociales, donde hacen vida las cuentas de utilidades, prestaciones por antigüedad, bono vacacional, entre otras; repercutiendo directamente en la empresa Seijiro Yazawa Iwai. C.A. Estos aumentos nacen del incremento de días adicionales para los respectivos cálculos y pueden llegar a variar según la Antigüedad del trabajador, el salario, el cargo que tenga, entre otros, que transformados en términos monetarios obliga a la empresa a nivel contable a tener un mayor gasto del que se tenía con la antigua LOT. (López A. 2016 p.50)

En función a su conclusión más relevante la nueva Ley genera un mayor gasto contable a las empresas debido al incremento en pagos de beneficios laborales financieros o no, pago de prestaciones sociales entre otros beneficios.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Administración

La administración es dirigir o encaminar el destino de una empresa de acuerdo a su misión, visión y políticas, de una organización, de una comunidad, de una ciudad, de un pueblo, de tal manera que se alcancen sus objetivos o propósitos y su progreso y bienestar. Según **Ramírez C. y Ramírez M. (2016)** “La administración es una actividad humana por medio de la cual las personas procuran obtener unos resultados. Esa actividad humana se desarrolla al ejecutar los procesos de planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar” (Pp. 05) esta definición planteada por los autores antes mencionados se ajustan a las primeras concepciones sobre administración, cuando dicha actividad se comparaba con las funciones políticas, gubernamentales y religiosas encomendadas a una persona con un nivel alto en la jerarquía dentro de estas instituciones.

Con el desarrollo económico y la sociedad, con la globalización, el término "administración" ha evolucionado de tal manera que hoy se consideran su participación en las actividades de dirección, gestión, gerencia. Según **Ramírez C. y Ramírez M. (2016)** “La administración debe entenderse, entonces, como el conjunto de principios y técnicas que configuran una teoría o ciencia o un arte que el hombre aplica en las actividades de planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar.” (Pp. 05). En consonancia con lo antes expresado la administración nos orienta hacia el ámbito de la planificación estratégica dentro de una empresa u organización.

2.2.2. Administración de Recursos Humanos

La administración de recursos humanos no es más que la organización, dirección y control del talento humano que hace vida en una empresa u organización. Según Chavenato I. (2007) quien la define como:

La administración de recursos humanos (ARH) es un área de estudio relativamente nueva. El profesional de recursos humanos es un ejecutivo que se encuentra en organizaciones grandes y medianas... La ARH es un área interdisciplinaria: comprende necesariamente conceptos de psicología industrial y organizacional, de sociología organizacional, de ingeniería industrial, de derecho laboral, de ingeniería de la seguridad, de medicina del trabajo, de ingeniería de sistemas, de informática, etc. (p.112)

Como se puede observar esta disciplina es muy extensa y es de suma importancia ya que es quien mantiene el control y dirección del talento humano, es básicamente quien admite o rechaza a un nuevo aspirante dentro de una organización o quien por culminación de su periodo laboral de acuerdo al tipo de contratación que posea el individuo en función a la LOTTT.

A su vez, este departamento es vital para la gestión estratégica de la empresa pues toda planificación y distribución de los recursos pasa por este departamento. Según Santos A. (2017) Expresa lo siguiente de la Gestión Estratégica de RR.HH

Por gestión estratégica de recursos humanos se entenderá el conjunto de decisiones y acciones directivas en el ámbito organizacional que influyen en las personas, buscando el mejoramiento continuo, durante la planeación, implantación y control de las estrategias organizacionales, considerando las interacciones con el entorno. (p.01)

Por ende el departamento de administración de recursos humanos juega un papel importante dentro de la toma de decisiones de una empresa u organización.

2.2.3. Lineamientos Contables

Un lineamiento es una tendencia, una dirección o un rasgo de una serie de pasos o procesos de una actividad, es decir, que se encuentra en sintonía con los intereses o políticas de la empresa. Según Horngren C. (2004) “La contabilidad se basa en ciertos lineamientos. Las reglas que rigen la forma en que los contadores miden, procesan y comunican la información financiera se engloba con el termino Principios de contabilidad generalmente aceptados” (p. 09) A su vez, puede ser utilizado como un conjunto de órdenes o directivas que un líder realiza a sus seguidores o subordinados.

2.2.4. Procesos Contables

La finalidad de la contabilidad, es suministrar información para analizarla e interpretarla. Para registrar y procesar todas las operaciones que se realizan en una empresa, es necesario seguir una serie de pasos relacionado unos con otros y los cuales deben guardar una secuencia lógica a esto es proceso contable o ciclo contable.

La contabilidad es la disciplina dedicada a recopilar, interpretar y exhibir información vinculada al patrimonio y a los recursos económicos de una entidad. Para cumplir con su finalidad, los expertos en la materia (llamados contadores) deben desarrollar una secuencia lógica de pasos que están relacionados entre sí y que componen lo que se conoce como proceso contable. (p. S/N)

De modo que el proceso contable es quien marca la pauta para realizar todo proceso de contabilidad para realizar las operaciones requeridas dentro de la contabilidad de una empresa.

2.2.5. Planificación de Sueldos y Prestaciones Sociales

Es Obligación de los Responsables de Áreas, suministrar a las Oficinas y/o Unidades de Recursos Humanos, la información de los devengados y/o deducciones para la elaboración de la nómina, quienes deberán pasar los datos por escrito en forma oportuna, objetiva y transparente. De conformidad con la Legislación Laboral, se establece que el trabajo que se realiza fuera de las jornadas ordinarias constituye horas extraordinarias (redobles de turnos o turnos médicos con presencia física, salvo la contratación horaria/8 horas diarias más turnos), así como aquellos que se realicen en séptimos días, feriados nacionales y asuetos decretados. Los trabajos que se realicen para subsanar errores imputables al trabajador no se computarán como tiempo extraordinario.

Cuando el trabajador cumpla como mínimo 30 años de laborar y 50 años o más de edad, podrá quedarse laborando en la institución, para lo cual deberá realizar solicitud escrita y se le aplicará el incentivo de permanencia del 20% sobre su salario básico, tal como lo establece el Convenio Colectivo y Salarial Vigente. Todos los documentos que soportan el movimiento del personal reportado en las nóminas, deben contar con la firma autorizada de los responsables correspondientes; los referidos documentos vendrán adjuntos al movimiento.

Deben reportarse a los niveles superiores afectaciones en la vida laboral del trabajador, tales como: al salario, contratos, cartas de renuncias o cancelación de contratos, promociones, cartas de reconocimientos, en caso contrario y siempre que se tenga conocimiento, recursos humanos debe proceder a las rectificaciones correspondientes, sin detrimento de las sanciones administrativas que el caso implique. La nómina de pago contiene información actualizada sobre los movimientos de personal presentados en el período anterior a la fecha de pago correspondiente. En ella se registran las deducciones o afectaciones al salario originadas por efecto de la Ley, Convenio Colectivo Salarial Vigente, por circunstancias institucionales derivadas de la relación laboral, como son: altas, bajas, promociones, ascensos, convalidaciones,

incentivos y mejoras salariales devengada sus otros beneficios económicos-sociales, tales como: bono de productividad, bono navideño, canasta navideña.

La nómina del décimo segundo mes se calcula en base al último salario devengado (noviembre), la que deberá pagarse dentro de los primeros diez días del mes de diciembre. En todo pago salarial debe entregarse una colilla que presente toda la información sobre los pagos y deducciones realizadas, de manera que el trabajador quede satisfecho y consciente de que está siendo pagado de forma correcta.

Los trabajadores que reciben su pago mediante cheque fiscal o efectivo, deben firmar la planilla ó comprobante de pago en señal de recibido, utilizando lápiz de tinta indeleble. Los Trabajadores que reciben pago a través de transferencias bancarias se sujetarán a las normas establecidas entre la institución, el trabajador y el sistema bancario. Los trabajadores que se vean impedidos por cualquier circunstancia a retirar su pago o cualquier beneficio social que otorga la institución, deberán presentar ante la caja del establecimiento de salud o unidad bancaria, el poder elaborado por el Ministerio de Salud ó bien un poder debidamente notariado.

2.2.6. Remuneración del Trabajo

La remuneración del trabajo ha sido un factor de gran polémica en la sociedad, pues inicialmente la Teoría Clásica consideraba que tal remuneración o sueldo debía ser establecido conforme a la Ley de la oferta y la demanda del mercado de trabajo, razón por la cual su cuota obedecía en proporción a la necesidad del mercado respecto a un trabajo determinado. En este sentido, señala Rionda (2001)

Que esta situación conllevó a la corriente marxista a considerar que la remuneración del salario era un mecanismo injusto, debido en primer lugar a que el trabajador se enajenada del trabajo o del producto

que éste elaboraba, y en segundo lugar, porque el salario que devengaba era sólo una parte del excedente total. (p. S/N)

Aunado a estos debates filosóficos, la teoría neoclásica entra a exponer que la remuneración del salario se fundamenta en la productividad marginal, sin que esto implique un margen de detención por ningún capitalista, lo que conlleva a desestimar la explotación del trabajador.

Cabe agregar que, esta discusión epistemológica aún en la actualidad tiene vigencia en los modelos de gobiernos antagónicos que se erigen a nivel mundial, sin embargo, grandes luchas sindicales han logrado conquistar logros reivindicativos en materia laboral, entre ellos se encuentran la remuneración del salario, la cual es considerada por la OIT (2014) como:

La cuantía de dinero en efectivo o a una retribución de valor equivalente (si se trata de un pago en especie) que las personas reciben durante un determinado período como resultado de su participación en actividades económicas. El período de pago no coincide necesariamente con el período de trabajo.

De esta manera, importa destacar que el artículo 54 de la LOTTT dispone que “la prestación de un servicio en la relación de trabajo será remunerada.”, y en este sentido, el artículo 104 prevé 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 sus servicios”.

De manera que, la remuneración del salario es la cuota o cuantía en efectivo que le corresponde al trabajador como contraprestación del servicio efectuado, la cual debe ser en proporción al trabajo productivo efectuado y con tendencia a la igualdad de género.

2.2.7. Antigüedad

En primer lugar, has de tener en cuenta que la antigüedad laboral solo se empieza a computar cuando pasa el periodo de prueba estipulado en el primer contrato. Hay otro aspecto importante que se debe tener presente y que radica en el hecho de que la antigüedad cuenta exactamente igual en los contratos temporales y en los indefinidos. De acuerdo con **Bailón R. (2004)** se refiere a esta como “Numero de años de servicios prestados por el trabajador a la empresa. Tiempo de servicio prestado al patronal contado a partir del ingreso hasta la terminación de la relación laboral o jubilación por el trabajador” (p.165) Así, los contratos temporales que se encadenen sucesivamente son acumulativos en lo referente al cómputo de tiempo que lleva el trabajador en una misma empresa.

2.2.8. Salario

El término de Salario Devengado ha sido manejado de diferentes puntos de vista. Sin embargo, **Urquijo (2008)** hace acotación que esta expresión se origina de la conceptualización legal de la nómina, por lo cual, se concibe que: “La nómina contiene tres (3) aspectos bien diferenciados, como son: las asignaciones por remuneración, las deducciones y las retenciones” (p.73). se debe agregar que estos tres criterios, antes mencionado, que el salario devengado corresponde a todos los diferentes rubros por los cuales un trabajador recibe una remuneración, por lo cual se incluye allí, el sueldo base, más horas extras, comisiones, bonos, recargos nocturno, diurnos, cestaticket y cualquier otro agregado que pueda integrarse al monto de sus asignaciones, quincenales o mensuales. De acuerdo a la LOTT del (2012) su art. 104 establece.

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.

Así, la sumatoria de estos valores conforma lo que se llama total devengado, que es la totalidad de los ingresos que recibe un empleado como remuneración por su trabajo bajo una relación laboral o contractual.

2.2.9. Indemnización de Antigüedad

La indemnización por despido, en el derecho laboral de muchos países, es el monto que el empleador debe pagar al trabajador en caso de despido no justificado. Las características del derecho varían mucho según la legislación de cada país y según el tipo de contrato de trabajo. Por lo general el monto de la indemnización se establece en proporción a la cantidad de años que llevaba vigente el contrato de trabajo al que se puso fin. De acuerdo a la LOTTT del (2012) su art. 71 establece:

En el caso que se pague al trabajador o trabajadora prestaciones e indemnizaciones con motivo de la sustitución de patrono o patrona y continúe prestando sus servicios a la entidad de trabajo, el pago recibido se considerará como un anticipo de lo que en definitiva le corresponda al terminar la relación de trabajo. (p.20)

En derecho laboral se utiliza la expresión "estabilidad relativa" para referirse a contratos de trabajo que el empleador sólo puede rescindir pagando una indemnización. En algunos países y en cierto tipo de contratos de trabajo existe la "estabilidad absoluta" (usualmente en contratos que ya tienen un tiempo prolongado de vigencia), para describir la falta de derecho del empleador a rescindir el contrato de trabajo sin causa justificada, ni aun pagando una indemnización.

La corriente legislativa conocida como de "flexibilización o flexibilidad laboral", suele incluir reformas que anulan o reducen el derecho a percibir la indemnización por despido. En algunos tipos de trabajo especiales que se caracterizan por la prestación de servicios a término, como la construcción, el lugar de la indemnización por despido puede haber sido reemplazada por un seguro o un fondo especial. En algunos países también, la indemnización por despido está organizada por medio de un seguro.

2.2.10. Prestación de Antigüedad

Está representada por una indemnización como derecho adquirido del trabajador a recibir una cantidad de dinero al terminar la relación de trabajo con un patrono. Repasando la idea, la vigente Ley Orgánica para el Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) establece que por cada trimestre que se complete en la relación laboral, el trabajador tendrá derecho a que le sea abonado a un fideicomiso bancario individual o en un denominado “Fondo Nacional de Prestaciones Sociales” según **Cirrottola M. (2017)** expresa lo siguiente.

Es el equivalente a 15 días de salario, además de dos días de salario adicional por cada año de servicio cumplido, hasta un máximo de 30 días. Ese dinero genera intereses a una tasa especialmente fijada por el Banco Central de Venezuela. También, la entidad empleadora puede mantener la prestación de antigüedad acreditada en su contabilidad.

Del monto total que el trabajador ha ahorrado, tiene derecho a que le sea entregado hasta un 75% en anticipos para cubrir gastos de diferente naturaleza, como es el caso de reparaciones a su vivienda o gastos médicos. Cuando la relación de trabajo culmina, el trabajador tiene derecho a exigir inmediatamente la entrega (no el pago, ya que se entiende que el dinero está a la vista y a su orden) de su antigüedad acumulada.

La referida prestación de antigüedad adicional, será calculada con base en el promedio de lo devengado por el trabajador o trabajadora en el año respectivo, y deberá ser pagada anualmente, salvo que éste manifiestare por escrito su voluntad de capitalizarla.

2.2.11. Prestaciones Sociales

El término “prestaciones sociales” siempre ha sido empleado en ambientes laborales y en la contrataciones colectivas, y tal como se ha expresado con anterioridad el mismo tuvo su origen en dos instituciones, la indemnización y el auxilio de cesantía, y es después de la reforma de la Ley del trabajo del año 1974 que estas instituciones adquieren naturaleza jurídica, causas de procedencia y montos, razón que motivó a la ley del trabajo del año 1990 a fusionarlas en una sola institución que denominó “indemnización de antigüedad”, posteriormente la reforma de 1997 cambia su denominación a “prestación de antigüedad”. De este modo, con la aprobación de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999, esta institución jurídica acoge el nombre de “prestaciones sociales”.

Ahora bien, las prestaciones sociales lo que el patrono se encuentra obligado a pagar al trabajador en dinero, especie, servicios o benéficos, por mandato de la Ley, por existir entre ellos un convenio o pacto, contrato de trabajo, relación laboral, siendo ampliamente diferenciada del salario; De acuerdo a la LOTTT del (2012) su art. 104 establece:

Las prestaciones no constituyen salario, y al no constituir salario, no forman parte de la base sobre la cual se paga la seguridad social, los aportes parafiscales y naturalmente las mismas prestaciones sociales. Las prestaciones sociales son un beneficio adicional que la Ley o la empresa concede al trabajador, como es la prima de servicios, las cesantías, los intereses sobre cesantías, las primas extralegales, la dotación, etc.

Teniendo en cuenta estas consideraciones, las prestaciones sociales han de entenderse como el pago que realiza el empleador a los trabajadores, no como una retribución del servicio prestado, sino como un beneficio legal adquirido por éste fundamentado en acuerdo colectivos o en el contrato de trabajo, y al cual la legislación laboral reconoce como de pleno derecho. Según Gómez P. (2009) “las prestaciones sociales son los dineros adicionales al salario que el empleador debe de reconocer al trabajador vinculado mediante contrato de trabajo por sus servicios prestados” (p. 33)

2.2.12. Evaluación en Venezuela de las Prestaciones Sociales

Los depósitos trimestrales y anuales a los que hace referencia el artículo 142 de la LOTTT se efectuará en un fideicomiso individual o en un Fondo Nacional de Prestaciones Sociales a nombre del trabajador, atendiendo la voluntad del trabajador. 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 lo acredite en la contabilidad de la entidad de trabajo por autorización del trabajador, la garantía de las prestaciones sociales devengará intereses a la tasa promedio determinada por el Banco Central de Venezuela.

En caso de que el patrono 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 6 principales bancos del país, sin perjuicio de las sanciones previstas en la Ley.

El patrono deberá informar trimestralmente al trabajador, 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.

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, mediante manifestación escrita, decidiera capitalizarlos.

2.2.13. Preaviso

Un preaviso es una comunicación que debe realizarse de manera obligatoria antes de la cancelación o retiro de un trabajo, es un término muy acuñado en el ámbito laboral. De acuerdo a la LOTTT del (2012) su art. 81 establece:

Quando la relación de trabajo por tiempo indeterminado termine por retiro voluntario del trabajador o trabajadora, sin que haya causa legal que lo justifique, éste deberá dar al patrono o a la patrona un preaviso conforme a las reglas siguientes: Después de un mes de trabajo ininterrumpido, con una semana de anticipación. Después de seis meses de trabajo ininterrumpido, con una quincena de anticipación. Después de un año de trabajo ininterrumpido, con un mes de anticipación.

El preaviso aparece, cuando una de las partes que han firmado un contrato de trabajo decide darlo por concluido. Esto quiere decir que la empresa que despedirá a un empleado debe emitir un preaviso para que la persona sepa con anticipación que se le rescindirá el contrato. De acuerdo a la LOTTT del (2012) su art. 81 establece “En caso de preaviso omitido, el patrono o la patrona, deberá pagar al trabajador o trabajadora, los beneficios correspondientes hasta la fecha en que prestó servicio.”

(p.23) De igual manera, el trabajador que renuncia a una compañía tiene que emitir un preaviso a su empleador. La finalidad del preaviso es que el empleado pueda ir buscando otro empleo o que la empresa pueda comenzar la búsqueda de otro trabajador.

2.2.14. Auxilio de Cesantía

El auxilio de cesantías es una prestación social que se encuentra a cargo del empleador, que consiste en el pago al trabajador de un mes de salario por cada año de servicios prestados y proporcionalmente por fracción de año. Según **Gerencie.com (2019)** expresa que “El auxilio de cesantías es una prestación social que constituye un ahorro obligatorio para cuando el trabajador quede cesante o desempleado” (p.s/n) Como toda prestación social, tiene derecho a percibir este auxilio, todo trabajador y se deberá liquidar, desde el primer hasta el último día de trabajo. El auxilio de cesantía es una prestación social que el empleador deberá pagar al trabajador a la terminación del contrato de trabajo y tiene precisamente la finalidad de cubrir un período que el trabajador pueda quedar cesante.

2.2.15. Régimen de Prestaciones Sociales

El régimen de prestaciones sociales no es más que un derecho que tienen los trabajadores a percibir una recompensa por su antigüedad de acuerdo con el tiempo de servicio que este lleve en dicha organización. De acuerdo a la LOTTT del (2012) su art. 141 establece.

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.
(p.31)

Los trabajadores deberán percibir esta remuneración en un lapso de tiempo corto no mayor a un mes. De acuerdo a la **LOTTT del (2012)** su art. 141 establece. “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.31) dado esto una vez terminada dicha relación laboral el patrono deberá proceder a realizar todos los cálculos pertinentes de acuerdo a su último salario devengado.

2.2.15.1. Garantía y cálculo de Prestaciones Sociales

La Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT”), contempla la forma y la oportunidad de cumplir con el pago de la garantía de prestaciones sociales. Los empleadores tienen la obligación de acreditar o depositar el equivalente a quince (15) días de salario integral, esto es calculados con base en el salario devengado regular y permanentemente y adicionando las alícuotas de bono vacacional y utilidades. De acuerdo a la **LOTTT del (2012)** su art. 142 que establece:

Las prestaciones sociales se protegerán, calcularán y pagarán de la siguiente manera...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. 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...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...El trabajador o trabajadora recibirá por concepto de prestaciones sociales el monto que resulte mayor entre el total de la garantía depositada de acuerdo a lo establecido en los literales a y b, y

el cálculo efectuado al final de la relación laboral de acuerdo al literal c...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...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.

Las anteriores consideraciones no son límites que prohíben a las empresas otorgar beneficios adicionales de garantía de prestaciones sociales o de planes de ahorro, bajo la amenaza de riesgo de ser considerados parte del salario del trabajador.

2.2.15.2. Depósito en garantía de Prestaciones Sociales

Los depósitos trimestrales en Garantía y anuales en función de su antigüedad se efectuarán de acuerdo a la voluntad del trabajador ya sea en un fideicomiso individual a nombre del trabajador o trabajadora, En un Fondo Nacional de Prestaciones Sociales a nombre del trabajador o trabajadora o podrá ser acreditada en la contabilidad de la entidad de trabajo donde Labora el trabajador, siempre que el trabajador lo haya autorizado por escrito previamente. De acuerdo a la **LOTTT del (2012)** su art. 143 establece que:

Los depósitos trimestrales y anuales a los que hace referencia el artículo anterior se efectuará 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.

Los depósitos trimestrales y anuales (días adicionales, en caso de que el trabajador decida capitalizarlos) devengarán intereses según su elección si desea que le cancele de acuerdo Al rendimiento del fideicomiso individual o del Fondo Nacional de Prestaciones Sociales. Si se acreditan en la contabilidad de la entidad de trabajo, autorizado por escrito por el trabajador, devengara intereses según la Tasa promedio entre la pasiva y la activa determinada por el Banco Central de Venezuela (BCV). Si el empleador desatiende la obligación de hacer los depósitos establecidos, devengaran intereses según la Tasa activa determinada por el BCV.

2.2.15.3. Anticipo de Prestaciones Sociales

Con la entrada en vigencia de la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores, la Prestaciones Sociales, un Derecho Adquirido por el Trabajador por sus servicios durante la vigencia de la Relación laboral, recompensando su antigüedad por la prestación de su servicio, constituyendo un amparo económico, que permita su sustento y el de su familia en caso de Cesantía. A su vez la actual ley, al igual que la anterior, permite al trabajador solicitar un anticipo de manera justificada, a los fines de satisfacer sus obligaciones, permitiendo hasta el 75% del monto acreditado en sus Prestaciones Sociales. De acuerdo a la **LOTTT del (2012)** su art. **144** establece que:

El trabajador o trabajadora tendrá derecho al anticipo de hasta un setenta y cinco por ciento de lo depositado como garantía de sus prestaciones sociales, para satisfacer obligaciones derivadas de: La construcción, adquisición, mejora o reparación de vivienda para él y su familia... La liberación de hipoteca o cualquier otro gravamen sobre vivienda de su propiedad. La inversión en educación para él, ella o su familia... Los gastos por atención médica y hospitalaria para él, ella y su familia. (p.32)

En este sentido es necesario una solicitud escrita del trabajador requiriendo tal adelanto, a la cual deberá anexar los requisitos correspondientes, conforme al caso en

concreto, siempre que se encuentre ajustado literales indicados en el artículo 144 de la LOTTT.

2.2.15.4. Fondo Nacional de Prestaciones Sociales

El Fondo Nacional de Prestaciones Sociales es un mecanismo que guarda y registra los depósitos correspondientes a la garantía de las prestaciones sociales de las trabajadoras y los trabajadores en las Instituciones financieras del sector bancario que integran la Banca Pública. De acuerdo a la **LOTTT del (2012)** su art.147 que establece “Mediante ley especial se determinará el régimen de creación, funcionamiento y supervisión del Fondo Nacional de Prestaciones Sociales”. (p.33) es decir que este fondo no es más que una reserva que los empresarios guardan en las entidades bancarias de su agrado o preferencia.

2.3 Bases Legales:

- **Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.** Publicada en Gaceta Oficial N° 5.908 el 19 de febrero de 2009.
- **Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos.** Gaceta Oficial N° 2.818, publicada el 1ro de julio de 1981.
- **Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras.** Gaceta oficial extraordinaria N° 6.076, publicada el 07 de mayo de 2012.
- **Boletín de Aplicación VEN-NIF N° 9 (BA VEN-NIF N° 9):** Tratamiento Contable del Régimen de Prestaciones Sociales y la Indemnización por Terminación de la Relación de Trabajo. Publicado en Julio 2013.

CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO

La investigación se fundamenta en un marco metodológico, el cual define el uso de métodos, técnicas, instrumentos, estrategias y procedimientos a utilizar en el estudio a desarrollar. Según **Finol y Camacho** (2008), el marco metodológico está referido al “cómo se realizará la investigación, muestra el tipo y diseño de la investigación, población, muestra, técnicas e instrumentos para la recolección de datos, validez y confiabilidad y las técnicas para el análisis de datos” (p.60).

3.1. Tipo de Investigación

La investigación está orientada a implementar lineamientos para la optimización del proceso sobre el cálculo de prestaciones sociales en la empresa CNPC Services Venezuela S.A. Por tal razón, este trabajo se desarrolla bajo un enfoque descriptivo, ya que identifica características del objeto de estudio.

De acuerdo con **Delgado C. (2003)** “la investigación descriptiva está orientada al estudio de las principales características de un fenómeno, bajo una medición objetiva de la realidad (s.p). A su vez **Sabino, C.**, citado por **Delgado C. (2003)** señala que “la investigación descriptiva brinda un beneficio adicional, porque permite hacer proyecciones u ofrecer recomendaciones para mejorar la situación actual del objeto de estudio” (p.84).

Se puede decir entonces que la presente investigación se desarrolla bajo un enfoque descriptivo transaccional, que según **Echeverría L.** citado por **Hurtado I. (2001)** “Son aquellas que intentan describir un fenómeno dado, analizando su estructura y explorando las asociaciones relativamente estables de las características que lo definen”. (p.87)

3.2- Diseño de la Investigación

El diseño de la investigación constituye un plan global que discrimina las estrategias básicas de la investigación y a su vez intenta dar de manera clara, respuestas planteadas en la misma. Para **Sabino, C. (2000)** el objetivo fundamental del diseño de investigación es “proporcionar un modelo de verificación que permita contrastar los hechos con sus teorías, a través de una estrategia o un plan general que permita determinar las operaciones necesarias para hacerlo”. (p.60)

De acuerdo a los objetivos y la naturaleza del estudio el diseño se enmarca en una investigación no experimental, donde **Hurtado I. (2001)** señalan que “son aquellos en los cuales el investigador no ejerce control ni manipulación alguna sobre las variables en estudio” (p.85), es decir, se pretende estudiar el fenómeno sin alteraciones de las circunstancias.

Se utilizó la modalidad de una investigación documental, la cual no implica la manipulación de variables, es decir, éstas ya se encuentran preestablecidas obteniéndose de su ambiente natural. La investigación documental corresponde a un diseño de investigación para el cual **Sierra O. (2004)** señala que “se ocupa del estudio de problemas planteados a nivel teórico, la información requerida para abordarlos se encuentra básicamente en materiales impresos, audiovisuales y/o electrónicos”. (p.58)

3.3. Población y Muestra

3.3.1. Población

Para las implicaciones de esta investigación, se hacen necesario establecer los sujetos objeto de estudio en el contexto donde se ha producido la situación. Al respecto **Tamayo y Tamayo, M. (1996)**, sostiene que la población “es la totalidad del fenómeno a estudiar en donde las unidades de población poseen una característica común, la cual

se estudia y da origen a los datos de la investigación” (s.p.). En este contexto se refiere al universo de trabajadores de la Empresa CNPC Services Venezuela LTD S.A., los cuales ascienden a treinta y cinco (35) empleados, la cual conforman treinta (30) trabajadores en el área de campo, en la Base de la ciudad de Anaco existen cinco (5) trabajadores en el área donde se realizan los trabajos contables, administrativos, tributarios y de control de la empresa, por lo tanto son los responsables en el cálculo de las prestaciones sociales de los empleados, quienes realizan la el tratamiento tanto contable y legal en la empresa.

3.3.2. Muestra

Por su parte **Hernández S. (2003)**, expresa que "si la población es menor a cincuenta (50) individuos, la población es igual a la muestra" (p.51). Según el precitado autor afirma que la muestra es igual a la población, pero a su vez se expone que la muestra escogida para la investigación está constituida por cinco (5) empleados que actualmente laboran en el departamento administrativo, quienes tienen la responsabilidad del tema de administración y conllevan el manejo del cálculo y contabilización de las prestaciones sociales la cual la conforman con un jefe del departamento que actúa como administrador de la sucursal, dos asistente contable, un asistente legal y un asistente administrativo.

3.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

3.4.1. Técnicas Recolección de Datos.

Las técnicas de recolección de la información está representada por las herramientas a utilizar para recopilar la información necesaria para el trabajo de investigación, según Arias (2016), define a las técnicas de investigación como el “procedimiento o forma particular de obtener datos o información” (p. 67). Basados en

esta referencia metodológica, las técnicas utilizadas en la presente investigación fueron:

3.4.1.1. La Observación Directa

Esta técnica permitió observar y conocer de manera directa los procedimientos de gestión, además permitió recopilación datos de interés primordial, debido a que se observó con detenimiento las actividades relacionadas a los procesos Por medio de inspecciones en campo el investigador pudo obtener datos que permitió alcanzar los objetivos propuesto en la Gerencia de transporte sur oriente y los factores que intervienen en el desempeño laboral de los empleados. Según Arias (2016), quien señala que:

La observación es 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).

Estas inspecciones facilitaron el diagnóstico de las condiciones actuales en cuanto a la confiabilidad humana, procesos, equipos.

Para este trabajo de investigación se aplicó la técnica de la observación directa, ya que se evidencia y visualiza de cerca la actual situación de la Empresa “CNPC Services Venezuela Ltd S.A.”. Así como la detección de los problemas inherentes a los lineamientos sobre el cálculo de las prestaciones sociales, el espacio donde se realizan las actividades, la cantidad de tiempo implementado y la cantidad de personas involucradas en el proceso.

3.4.1.2. La Encuesta:

Esta técnica permitió conocer profundamente los patrones de las variables y sus factores asociados, saber la opinión de los empleados en relación al fenómeno de estudio, evaluar de manera directa a fin de valorar su gestión, Según Arias (2016), quien señala que: “se define la encuesta como una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o una muestra de sujetos acerca de si mismos, o en relación con un tema en particular, en un momento único” (p. 72), con esta técnica, permitió aclarar el panorama con el comportamiento de los trabajadores.

3.4.1.3. La Entrevista no Estructurada

Esta técnica fue de gran utilidad en la obtención de la información requerida, la ejecución de esta técnica se llevara a cabo mediante conversaciones abiertas con la muestra seleccionada. Esto con el fin de conocer y estudiar la información obtenida y poder canalizar y detectar todo lo referente a las necesidades de la empresa.

Con esta técnica se logró recabar información de los Superintendentes, para establecer importantes aspectos técnicos referentes a la gestión del mantenimiento. Según Arias (2016) quien afirma que la entrevista “es una técnica basada en un dialogo o conversación cara a cara, entre el entrevistador y el entrevistado y el entrevistado acerca de un tema previamente determinado, de tal manera que el entrevistador pueda obtener la información requerida” (p. 73), de esta manera se desvanecen los enigmas en la manipulación del cuestionario.

3.4.1.4. Revisión documental

Por medio de la consulta de diversas fuentes documentales se obtuvieron diversos datos, esta se usó para la recopilación de información requerida para el trabajo de

investigación, permitiendo el conocimiento teórico de los conceptos básicos y fundamentales que contextualizan al mismo. Según Hurtado (2007) quien sostiene que la revisión bibliográfica es “el proceso mediante el cual un investigador recopila, revisa, analiza, selecciona y extrae información de diversas fuentes, acerca de un tema en particular” (p 90). La recopilación y obtención de información se realizó mediante la revisión documental de fuentes bibliográfica como Libros, revistas, trabajos de grado, e Internet.

3.4.2. Instrumentos de Recolección de Datos

Los instrumentos para la recolección de datos fueron de gran ayuda, ya que facilitaron el manejo de los datos, Según Arias (2016), “un instrumento de recolección de datos es cualquier recurso, dispositivo o formato (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información” (p. 68). Dado lo anteriormente expuesto puede afirmarse que en la presente investigación los instrumentos de recolección de datos utilizados fueron los siguientes:

3.4.2.1. Libreta de notas

En estas se registró la información obtenida en conversaciones con personal del departamento de RRHH sobre los aspectos relacionados con los procesos y procedimientos del cálculo de prestaciones.

3.4.2.2. Grabadora

En estas se registró la información obtenida de igual manera suministrada por el personal asignado al departamento de RRHH.

3.4.2.3. El Cuestionario

Cuando se llevan a cabo investigaciones en las organizaciones, donde la comunicación, confianza y disposición del equipo de trabajo están dispersas, es recomendable aplicar los cuestionarios a todas las personas apropiadas de la organización (manteniendo en anonimato). Según Arias (2016)

Es la modalidad de una encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato de papel contentivo de una serie de preguntas. Se le denomina cuestionario auto administrado porque debe ser llenado por el encuestado, sin intervención del encuestador (p74).

De acuerdo a lo expresado anteriormente este instrumento nos permite recabar hechos en relación al objeto de estudio, brindándole confianza al encuestado para que responda con asertividad, seguridad y sinceridad. Por otra parte, el cuestionario no es una simple lista ordinaria con series de preguntas vagas. Según Palella y Martins (2004)

Un cuestionario es algo más que una simple lista de preguntas; su diseño es más complicado de lo que puede parecer a primera vista. Debe estar cuidadosamente elaborado en forma y contenido y que ha de tomarse en cuenta toda una serie de elementos que lo doten de rigurosidad y sistematicidad” (p. 120).

En ese sentido, el cuestionario empleado en esta investigación, permitió de forma práctica y rápida recolectar la información solicitada de la población muestreada. Este cuestionario, ubicado en el (Apéndice A), está constituido por 30 ítems y/o preguntas, destinadas a diagnosticar el nivel de confiabilidad humana empleado por los trabajadores en todos sus procesos operativos, así como los aspectos que influyen en el desempeño laboral. Para el cuestionario se utilizó preguntas cerradas de modo que los participantes puedan seleccionar solo las respuestas indicadas, según Hernández S. (2014)

Las contienen categorías u opciones de respuesta que han sido previamente delimitadas. Es decir, se presentan las posibilidades de respuesta a los participantes, quienes deben acotarse a éstas. Pueden ser dicotómicas (dos posibilidades de respuesta) o incluir varias opciones de respuesta. (p. 217)

Está conformada por dos (2) opciones de respuesta, para que cada uno de los sujetos encuestados seleccionase la opción que mejor caracterice el comportamiento de su organización. Para efectos de esta investigación, la escala de opciones viene dada por las siguientes alternativas:

- **SI:** grado máximo de absoluta aceptación con respecto al enunciado del ítem.
- **NO:** grado máximo de absoluto rechazo con respecto al enunciado del ítem.

3.5. Técnicas de Análisis y Procesamiento de Datos.

Una vez que los datos se han codificado, transferido a una matriz, guardado en un archivo y “limpiado” de errores, el investigador procede a analizarlos. Según Hernández S. (2014). “Análisis cualitativo implica organizar los datos recogidos, transcribirlos cuando resulta necesario y codificarlos.” (p.394). En la actualidad, el análisis cuantitativo de los datos se lleva a cabo por computadora u ordenador. Según Hernández S. (op. cit) “El análisis cualitativo es iterativo y recurrente, y puede efectuarse con la ayuda de programas computacionales como Atlas.ti y Decisión Explorer” (p.395) Ya casi nadie lo hace de forma manual ni aplicando fórmulas, en especial si hay un volumen considerable de datos. Por otra parte, en la mayoría de las instituciones de educación media y superior, centros de investigación, empresas y sindicatos se dispone de sistemas de cómputo para archivar y analizar datos.

Los datos recopilados a través del cuestionario, de la entrevista y de la observación directa, fueron clasificados en preguntas cerradas, luego las preguntas se codificaron y tabularon, para lo cual se utilizó programas automatizados, con la finalidad de concentrar la información expresando los resultados en cifras estadísticas y reflejarlas en cuadros representativos para su posterior análisis. Para procesar los datos obtenidos, en este caso cuantitativos y cualitativos, de la población objeto de estudio, y con el fin de generar resultado, se señalan, a continuación, el proceso a partir de los cuales se realizará el análisis según los objetivos planteados en la investigación realizada.

3.5.1. Análisis de contenido

Según Arias (2016) “una técnica dirigida a la cuantificación y clasificación de las ideas de un texto, mediante categorías preestablecidas” (S/N). Esta técnica fue utilizada en la presente investigación, para analizar las respuestas obtenidas en las entrevistas que se ejecutaron a los dueños de procesos, de manera tal que la explotación de la información recopilada, constituyera la base fundamental para el diagnóstico de la situación actual de la empresa.

3.5.2. Análisis de datos

Al respecto, Sabino C. (2010), la define como “una técnica en la cual se recopila y ordena la información con el fin de explicar e interpretar las variables para establecer acciones que permitan dar el cumplimiento de los objetivos del proyecto” (p.142). Esta técnica de análisis de datos fue utilizada en la etapa de diagnóstico de la situación actual. Mediante la utilización de esta técnica se lograron interpretar los resultados obtenidos en la medición de la gestión, proporcionando un marco de referencia para el establecimiento de acciones dirigidas a dar solución a los problemas detectados

mediante la propuesta de un plan de acción para implementar las estrategias conducentes a la optimización del proceso de cálculo.

3.5.3. Mapa de procesos

Esta técnica fue utilizada para representar gráficamente las interrelaciones existentes entre los diferentes procesos, mediante su aplicación se pudo visualizar, como un proceso está enlazado con otro y como se afectan entre sí. De acuerdo a Andreu (2011) plantea lo siguiente:

El mapa de procesos es una representación gráfica que incluye una serie de procesos distribuidos en tres apartados: estratégicos, críticos y de soporte, que tiene como entrada los requerimientos del cliente y como salida su satisfacción. Debe tratarse de una representación sencilla que ofrezca una visión general y sirva de punto de partida para desplegar cada proceso con su diagrama de flujo, relacionando los diferentes subprocesos con los procesos a que afectan, creando representaciones que incluyan: entradas, salidas, indicadores etc. (p.146)

3.5.4. Matriz FODA

Esta técnica se utilizó para analizar e identificar las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas que se presentan en la organización, según Pareja F. (2012) afirma la utilidad de la matriz FODA.

Una herramienta muy útil, de manejo sencillo y eficaz, es la matriz FODA; la misma, está cada vez más difundida y su aplicación se da con mucha eficacia en diferentes organizaciones y entornos, aspecto que nos muestra su polifuncionalidad y multipropósito para realizar procesos de análisis situacional en las organizaciones. (p12)

Para así aprovechar lo positivo y mitigar lo negativo mediante la generación de estrategias a fin establecer los lineamientos que se realizaron a través de planes de acción para cada una de las estrategias.

3.5.5. Planes de acción

Los planes de acción son instrumentos gerenciales de programación y control de la ejecución de los proyectos y actividades que deben llevar a cabo las dependencias para dar cumplimiento a las estrategias y proyectos establecidos. Los planes de acción se utilizaron para alcanzar los objetivos estratégicos que fueron establecidos con anterioridad en la matriz FODA.

3.5.6 Tablas y gráficos.

Permitió resumir de una manera visual la información referente al fenómeno de estudio, permitiendo organizar en un espacio reducido gran cantidad de datos de manera que resulte fácil su consulta e interpretación y de esta manera de presentar información clara y concisa al tiempo que se presentan elementos para facilitar comparaciones de interés al lector.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

En esta parte del estudio se presenta el análisis de los resultados de la investigación, tomando como base de referencia los objetivos específicos planteados, se identifica a la empresa reseña histórica, ubicación, misión visión y breve descripción de las actividades realizada por la empresa

4.1. Identificación de la Institución

4.1.1. Reseña Histórica

La predecesora de CNPC fue el Ministerio de la Industria Petrolera de la República Popular China, fundado en julio de 1955, y fue la institución encargada de la exploración y el desarrollo de recursos de petróleo y gas en China.

China National Petroleum Corporation: Se estableció el 17 de septiembre de 1988, para gestionar los recursos y bienes del Ministerio de la Industria Petrolera. Se encargaba principalmente de las operaciones aguas arriba de exploración y producción de petróleo y gas. Se trata de una empresa petrolera estatal dotada de ciertas funciones administrativas gubernamentales.

China National Petroleum Corporation (Grupo): El 27 de julio de 1998, China National Petroleum Corporation se reorganizó para convertirse en una corporación integral cuyas las operaciones se integran por las de aguas arriba y aguas abajo de petróleo y gas, así como los servicios petroleros y de ingeniería. El día 19 de diciembre de 2017, según lo aprobado por la Comisión de Supervisión y Administración de Activos Estatales (SASAC) del Consejo de Estado, CNPC se reorganiza de una empresa propiedad de todo el pueblo a una compañía de

responsabilidad limitada (de propiedad exclusiva del Estado). Todas las actividades comerciales, activos, credenciales, derechos de acreedores, deudas, etc. a partir de la fecha de la reorganización sobrevivirán y serán heredadas por la compañía reorganizada, con los accionistas de la compañía, el lugar de trabajo, el representante legal, el alcance del negocio, etc. sin alterar.

PetroChina: Es la empresa subsidiaria de China National Petroleum Corporation (Grupo) que salió a las bolsas de Nueva York, Hong Kong y Shanghai respectivamente el 6 de abril de 2000, el 7 de abril de 2000 y el 5 de noviembre de 2007.

- **En abril de 2001:** Firmó con PDVSA el Convenio de Cooperación sobre Orimulsión.
- **En agosto de 2006:** Firmó con PDVSA el Convenio para establecer una Empresa Mixta en el Campo Zumano.
- **En marzo de 2007:** Firmó con PDVSA el Acuerdo sobre la Ampliación de la Cooperación en la Faja del Orinoco
- **En febrero de 2008:** Estableció con PDVSA la Empresa Mixta Petrolera Sinovensa en el Campo MPE3
- **En diciembre de 2010:** Firmó con PDVSA el Acuerdo sobre la Constitución de la Empresa Mixta Petrorurica para explotar el Bloque Junín 4 de la Faja del Orinoco.
- **En abril de 2012:** Empezó a construirse la refinería de inversión conjunta chino-venezolana para procesar 20 millones de toneladas de crudo pesado al año en Guangdong.
- **En septiembre de 2013:** CNPC firmó con PDVSA el Acuerdo Marco sobre el Desarrollo Integral del Bloque Junín 10.
- **En julio de 2014:** CNPC firmó con PDVSA el Contrato sobre el Segundo Suministro de Productos y Crudos para la Renovación de la Segunda

Renovación del Tramo A del Fondo Conjunto China-Venezuela, bajo el cual CNPC comprará de Venezuela 100 MBPD barriles de combustible durante tres años desde la fecha de la firma.

- **El día 17 de noviembre de 2016:** Suscribió con PDVSA el Memorándum entre CNPC y PDVSA sobre el Progreso de los Proyectos de Cooperación.

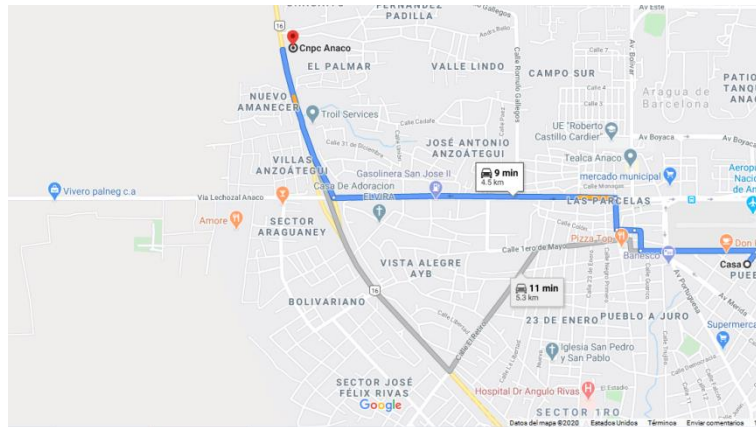
4.1.2. Ubicación de la Institución

La empresa CNPC Services Venezuela Ltd S.A. se encuentra ubicada Sector Valle Lindo, Anaco, Anzoátegui. Ver Figura N° 1. Ubicación Geográfica.

4.1.3. Descripción de la Institución

CNPC Services Venezuela Ltd, S.A. es la filial local de China National Petroleum Corporation (CNPC) y está presente en el país desde 1997, donde se dedica a la perforación y exploración de pozos petroleros. Además ofrece servicios de yacimientos petroleros en el país, entre ellos prospección geofísica, además de perforación, registro de pozo, ingeniería y construcción. En 2014, CNPC firmó un acuerdo con Petróleos de Venezuela (PDVSA) mediante el cual la compañía comprará 100.000b/d durante tres años. CNPC Venezuela concentra sus operaciones en los estados de Sucre, Anzoátegui y Táchira.

Figura N° 1. Ubicación Geográfica



Fuente: Google Maps

4.1.4. Misión

Prestar Servicios y Asesorías de perforación-rehabilitación de pozos petroleros, promoviendo el mejoramiento continuo de los procesos asociados, en armonía con el entorno y manteniendo el personal altamente capacitado y motivado, a fin de cumplir con los requerimientos de nuestros clientes.

4.1.5. Visión

Consolidar la empresa en el sector petrolero industrial, así como incrementar su participación en el mercado y mantener siempre una tecnología de punta, preservando el ambiente con productos de bajo impacto ambiental. Con personal altamente productivo, capacitando a nuestro personal en las tecnologías de vanguardia y en los procedimientos administrativos fundamentales del negocio, trabajando en equipo para establecer los escenarios más rentables, lográndose niveles de excelencia nacional e internacional.

4.2. Análisis de resultados

El análisis de resultados o el análisis de los datos encontrados forman la parte más importante en toda la investigación pues de ahí surgen las conclusiones y recomendaciones que se forman en torno a este capítulo, en virtud de que se procede a sistematizar los datos reunidos con el fin de explicar las posibles relaciones que expresan las variables estudiadas. **Según Kerlinger (2002)** enuncia que “el análisis significa la categorización, ordenamiento y resumen de datos para responder a las preguntas de la investigación” (p.172).

En tal sentido, para el análisis de los resultados del primer y segundo objetivo específico, se utilizó la estadística descriptiva, a través de cuadros donde las alternativas de respuestas seleccionadas se presentan en forma de frecuencias absolutas (Fa) y porcentajes o frecuencias relativas (%), para cada ítems del instrumento de recolección de información diseñado y aplicado a la muestra de la población de 5 personas seleccionadas según la metodología definida en el Capítulo III Metodología de la investigación.

4.2.1. Descripción de la situación actual en cuanto al cálculo de prestaciones sociales de la empresa CNPC Services Venezuela Ltd S.A.

La información aquí suministrada esta recopilada con autorización del gerente de recursos humanos respetando ciertos criterios e información confidencial que solo puede ser visualizada por la directiva de CNPC Services Venezuela LTD S.A.

➤ Comunicación

La comunicación, Hernández, R. y otros (2008), refieren que la comunicación a nivel organizacional: “es el conjunto de actividades orientadas a facilitar el flujo de mensajes que se dan en una organización con el fin de cumplir eficientemente los objetivos planteados” (p.23). De este modo, se formularon para éste indicador, el ítems que buscan indagar como es expresado el fenómeno de la comunicación y a su vez, como se manifiestan las personas al momento de transmitir algún tipo de mensaje en el terreno profesional, por lo que se pueden reflejar de la siguiente manera.

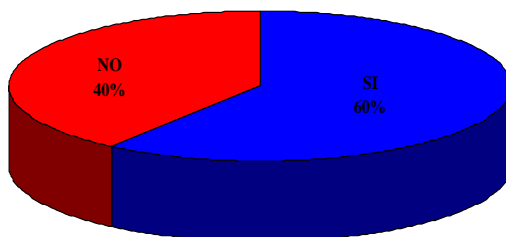
Ítems 1 ¿La comunicación en el departamento de contabilidad de la empresa CNPC Services Venezuela Ltd S.A. es efectiva a la información dada para el registro contable de la nómina?

Cuadro N° 2. Comunicación en el departamento de Contabilidad. Ítems 1

Categoría	Fa	% Fa	% Acumulado
SI	0,6	60	60
NO	0,4	40	100

Fuente: Ramírez (2019)

Grafico N° 1. Comunicación en el departamento de Contabilidad. Ítems 1



Fuente: Ramírez (2019)

La información dada por el personal del departamento contable su comunicación efectiva es de un sesenta por ciento (60%) donde una parte del personal maneja la información para el registro contable de las nóminas y las prestaciones sociales el resto del personal no maneja esa información. Este resultado arroja que la información de la nómina no la maneja todo el personal del departamento presentándose así una debilidad respecto a la información y el proceso contable de la nómina.

➤ **Registro contable**

En estos registros se refleja todo movimiento contable del ente económico (empresa) con el objetivo de proporcionar información financiera del mismo. Allí intervienen dos cuentas, por un lado, el egreso que cuando aumenta se registra por el 'Debe', y por otro lado el activo que cuando disminuye se registra por el 'Haber'. Según **Wikipedia.com (2014)**

El conjunto de anotaciones o apuntes contables que se hacen en el libro diario de contabilidad, que se realizan con la finalidad de registrar un hecho económico que provoca una modificación cuantitativa o cualitativa en la composición del patrimonio de una empresa y por tanto un movimiento en las cuentas de una empresa” .(p. s/n)

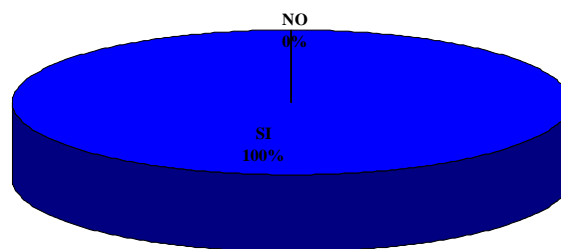
Es fundamental llevar un registro detallado de los movimientos financieros que se realizan dentro de la empresa, debido a que de allí se analiza la situación financiera y económica para tomar decisiones importantes dentro de la misma.

Ítems 2. ¿Considera usted que realizar un registro contable de la nómina manual acarrea a cometer errores y con ello presentar deferencias en el departamento de contabilidad de la empresa CNPC Services Venezuela Ltd S.A.?

Cuadro N°3. Registro contable manual. Ítems 2.

Categoría	Fa	% Fa	% Acumulado
SI	1	100	100
NO	0	0	100

Fuente: Ramírez (2019)

Grafico N° 2. Registro contable manual. Ítems 2.

Fuente: Ramírez (2019)

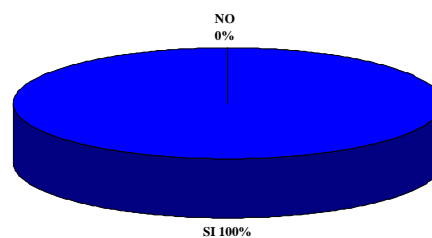
El cien por ciento (100%) del personal esa de acuerdo que llevar el registro de la nómina de forma manual arroja diferencia en los registros contables. Este resultado permite determinar que no es fiable realizar el trabajo manualmente y por ello no se obtiene la información correcta.

Ítems 3. ¿Considera usted que el registro contable de la nómina de forma manual requiere emplear más tiempo del necesario en el departamento de contabilidad de la empresa CNPC Services Venezuela Ltd S.A?

Cuadro N°4. Demoras en el registro manual de nómina. Ítems 3.

Categoría	Fa	% Fa	% Acumulado
SI	1	100	100
NO	0	0	100

Fuente: Ramírez (2019)

Grafico N° 3. Demoras en el registro manual de nómina. Ítems 3.

Fuente: Ramírez (2019)

El cien por ciento (100%) de los encuestados considera que los registros manuales de la nómina requieren emplear más tiempo de lo normal. Este resultado muestra que trabajar de manera manual se necesita emplear más tiempo para la realización de los registros, lo que genera retrasos por parte del departamento en la ejecución de las actividades.

➤ **Distribución de las cuentas contables**

La distribución contable es el registro donde se detallan de forma cronológica todas las transacciones que ocurren en un ente económico. Estas operaciones se registran en asientos de débito o crédito dependiendo del origen de la transacción. Según **EcuRed.com (2011)** “Son las lista ordenadas y codificadas de las cuentas empleadas en el sistema contable de una entidad con el fin de identificar sus nombres y/o números correspondientes, regularmente sirve para sistematizar la

contabilidad de una empresa” (p. s/n) Es decir si la empresa compra bienes al contado, eso significa que tendrá que dar un crédito a la cuenta de efectivo; si la empresa vende mercancías al contado, entonces deberá de dar un débito a la cuenta de efectivo.

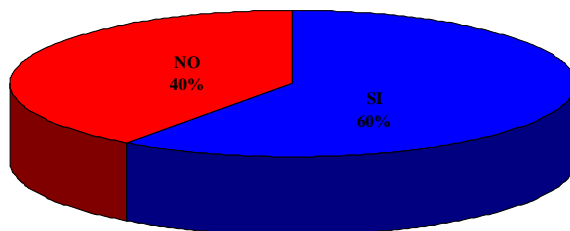
Ítems 4 ¿Conoce usted como se realiza la distribución de las cuentas contables que afectan los conceptos arrojados por la nómina en el departamento de contabilidad de la empresa CNPC Services Venezuela Ltd S.A?

Cuadro N° 5. Distribución de las cuentas contables. Ítems 4

Categoría	Fa	% Fa	% Acumulado
SI	0,6	60	60
NO	0,4	40	100

Fuente: Ramírez (2019)

Grafico N° 4. Distribución de las cuentas contables. Ítems 4



Fuente: Ramírez (2019)

De acuerdo a las personal encuestado el sesenta por ciento (60%) expreso que conoce como se hace la distribución de las cuentas mientras que el cuarenta (40%) restante indica que no maneja la distribución de las cuentas. Este resultado refleja que hay un personal que desconoce cómo se hace la distribución de los conceptos de la nomina

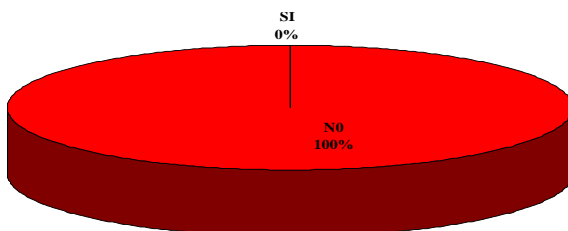
Ítems 5. ¿Considera que existe una correcta distribución de los gastos de nómina por centros de costos en el proceso de contabilización manual en el departamento de contabilidad de la empresa CNPC Services Venezuela Ltd S.A?

Cuadro N°6. Distribución de las cuentas contables de nómina. Ítems 5

Categoría	Fa	% Fa	% Acumulado
SI	0	0	0
NO	1	100	100

Fuente: Ramírez (2019)

Grafico N° 5. Distribución de las cuentas contables de nómina. Ítems 5.



Fuente: Ramírez (2019)

El cien por ciento (100%) del personal encuestado afirma que no están de acuerdo con la correcta distribución de los gastos por centros de costos. Este resultado manifiesta que la distribución de los gastos de nómina por centros de cotos no son fiables si se considera que se trabaja de forma manual.

➤ Sistema de nómina

Un sistema de nómina es de mucha utilidad ya que los cálculos para obtener ingresos y egresos son complejos y en la mayoría de las veces repetitivos. Un sistema de nómina vuelve esta tarea más fácil, anexando procesos que permiten llevar una adecuada administración. Según **EcuRed.com (2011)** expresa que un sistema de

nómina “permite relacionar a todos los trabajadores de una entidad que reciban salarios y que les correspondan haberes por conceptos de: sueldos, horas trabajadas, horas retribuidas y sobre - cumplimientos, obteniéndose la conformidad del cobro efectuados mediante firma de este documento” (p. s/n)

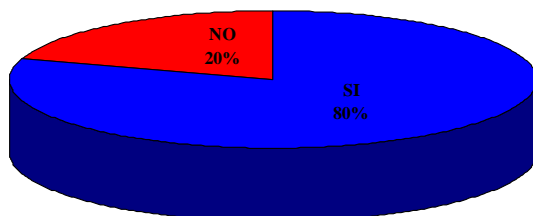
Ítems 6 ¿Considera usted que el sistema de nómina utilizado en el departamento de contabilidad de la empresa CNPC Services Venezuela Ltd S.A, se ajusta a las necesidades requeridas por l organización?

Cuadro N° 7. Sistema de nomina. Ítems 6.

Categoría	Fa	% Fa	% Acumulado
SI	0,8	80	80
NO	0,2	20	100

Fuente: Ramírez (2019)

Grafico N° 6. Sistema de nómina. Ítems 6



Fuente: Ramírez (2019)

El ochenta por ciento (80%) del personal considera que el sistema empleado para realizar las nóminas si se adapta a las necesidades requeridas por la organización mientras que el veinte por ciento (20%) restante desconoce que el alcance sea el más adecuado con la organización. El resultado arrojado permite determinar que hay que

aprovechar las herramientas que brinda el sistema para el registro contable de la nómina.

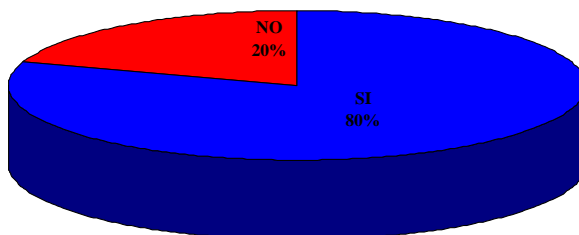
Ítems 7. ¿Sabía usted que a través del sistema de nómina utilizado en el departamento de contabilidad de la empresa CNPC Services Venezuela Ltd S.A, se pueden hacer las distribuciones de cuentas por conceptos de costos y bajar el comprobante automático para su registro contable?

Cuadro N° 8. Comprobante automático para el registro de la nómina. Ítems 7.

Categoría	Fa	% Fa	% Acumulado
SI	0,8	80	80
NO	0,2	20	100

Fuente: Ramírez (2019)

Grafico N° 7. Comprobante automático para el registro de la nómina. Ítems 7.



Fuente: Ramírez (2019)

Se puede observar que el ochenta por ciento (80%) del personal encuestado tiene conocimiento que mediante el sistema de nómina se puede realizar las distribuciones por centros de costos y bajar reportes automáticos, mientras que el resto no maneja la información, es decir que al emplear el sistema de nómina correctamente se obtiene toda la información necesaria sin tener que realizar los cálculos manualmente

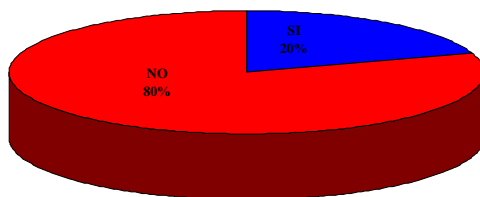
Ítems 8 ¿Cree usted que bajando los reportes de nómina a través del sistema minimizar los errores del registro contable en el departamento de contabilidad de la empresa CNPC Services Venezuela Ltd S.A?

Cuadro N° 9. Reportes de la nómina. Ítems 8.

Categoría	Fa	% Fa	% Acumulado
SI	0,2	20	20
NO	0,8	80	100

Fuente: Ramírez (2019)

Gráfico N° 8. Reportes de la nómina. Ítems 8.



Fuente: Ramírez (2019)

Se puede observar que el ochenta por ciento (80%) del personal encuestado considera que al generar los reportes de nómina del sistema no se disminuye el error que se presenta en la nómina, los errores se corregirán a medida que el personal que no maneje bien la distribución de las cuentas, sea capacitado debidamente.

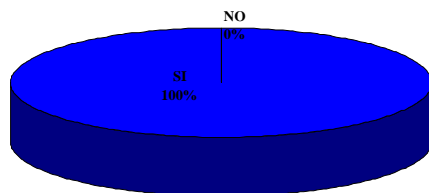
Ítems 9. ¿Considera usted que el tiempo empleado para el registro contable de la nómina se reduciría cuando se bajen los reportes de manera automática del sistema?

Cuadro N°10. Tiempo empleado para registro contable de la nómina. Ítems 9

Categoría	Fa	% Fa	% Acumulado
SI	1	100	100
NO	0	0	100

Fuente: Ramírez (2019)

Grafico N° 9. Tiempo empleado para registro contable de la nómina. Ítems 9.



Fuente: Ramírez (2019)

De acuerdo al personal encuestado el cien por ciento (100%) expresa que a medida que se utilice el registro contable sistematizado con un manejo adecuado en la distribución de las cuentas y el uso de los reportes obtenidos se reducirá el tiempo de realización de los registros ya que los reportes arrojan la información necesaria y distribución por centros de costos de manera que solo se procederá a subir el asiento para la contabilización.

➤ **Lineamientos del Departamento de Contabilidad**

En toda organización es necesario comprobar la ejecución en las distintas funciones que realizan los empleados del departamento que la conforman, para saber si todo se cumple según las órdenes impartidas y los principios que sustentan la gestión empresarial. Según Alchavo.com (2013) expresa que los lineamientos son

La información que deben presentarse en los estados financieros y la forma en que esa información debe presentarse...no son leyes físicas o naturales que esperaban su hallazgo, sino más bien normas que el mismo hombre, según sus experiencias comerciales, ha estimado de importancias en la presentación de la información financiera.(p. s/n)

Dentro de este orden de ideas, es a través del control que se detectan fallas o irregularidades existentes en el área contable, y a su vez proporciona un adecuado

sistema de control para el manejo del efectivo, en las cuales las organizaciones deben funcionar con eficacia y eficiencia.

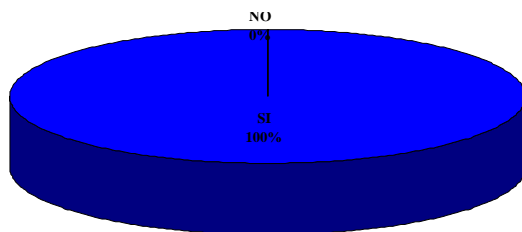
Ítems 10 ¿Cree usted que al implementar una serie de lineamientos mejorara el registro contable de nómina en el departamento de contabilidad de la empresa CNPC Services Venezuela Ltd S.A

Cuadro N° 11. Lineamientos del departamento de contabilidad. Ítems 10

Categoría	Fa	% Fa	% Acumulado
SI	1	100	100
NO	0	0	100

Fuente: Ramírez (2019)

Grafico N° 10. Lineamientos del departamento de contabilidad. Ítems 10.



Fuente: Ramírez (2019)

Se puede observar en el grafico que el cien por ciento (100%) de los encuestados considera que la implementación de una serie de lineamientos contables mejorara el registro contable de la nómina, lo cual representa una ventaja para el departamento y arrojará beneficios al momento de realizar las actividades, así como la inclusión de personal nuevo en el departamento de contabilidad.

4.2.2. Determinación las fortalezas y debilidades en cuanto al cálculo de prestaciones sociales de la empresa CNPC Services Venezuela Ltd S.A.

Primeramente comenzaremos con los factores internos, para ello, un dispositivo muy eficaz, es la Matriz de Evaluación de los Factores Internos (MEFI). Según Pareja (2012)

Esta matriz, está diseñada para evaluar y ponderar cuantitativamente, el peso de cada uno de los puntos formulados en la dimensión interna del FODA (Fortalezas y Debilidades); de esta manera, reducimos la discrecionalidad de los operadores y profundizamos el análisis a través del uso de una escala numérica.

La forma de elaborar una Matriz MEFI, está compuesta por cinco pasos, los cuales tienen una lógica secuencial, esto significa que el orden no puede ni debe ser modificado. La utilidad de esta matriz, radica en que permite asignar valores ponderados y calificaciones a todos los factores enunciados, para conocer el balance entre Fortalezas y Debilidades. Los pasos de la MEFI son:

1. Hacer una lista de fortalezas y debilidades.
2. Definir una escala de 0 a 1, donde 0 significa poco importante y 1 muy importante. Con la escala definida, se debe asignar un peso a cada factor de las fortalezas y debilidades listadas; la suma de la ponderación asignada a cada uno de los factores debe ser igual a 1. Es como si fuera una torta, donde a cada factor se le dará una parte, de manera que en ningún caso la suma puede ser mayor a 1.
3. Definir una escala entre 1 y 4, luego asignar una calificación a cada uno de los factores a efecto de indicar si el factor representa una debilidad mayor (calificación 1), una debilidad menor (calificación 2), una fuerza menor (calificación 3) o una fuerza mayor (calificación 4).

4. Multiplicar el peso de cada factor por su calificación, de esta manera se obtiene un resultado que viene a ser la ponderación.
5. Finalmente se procede a sumar la ponderación de los factores y de esta manera se obtiene el total ponderado para las fortalezas y para las debilidades

Cuadro N° 12. Matriz de Evaluación de los Factores Internos (MEFI).

Factores Internos	Peso	Calificación	Resultados ponderados
FORTALEZAS			
F1.-La empresa consta con personal calificado	0,2	3	0,6
F2.-Herramientas de trabajo (software)	0,2	3	0,6
F3.-Manejo y control del flujo de efectivo de la empresa, permite tener liquidez para solventar deudas	0,2	4	0,8
Subtotal del R.P			2
DEBILIDADES			
D1.-Apatía a la hora de involucrarse en los procesos de la organización	0,1	2	0,2
D2.-Problemas de programación y Planificación	0,1	2	0,2
D3.-Ignorancia sobre los sistemas para llevar la nomina	0,1	3	0,3
D4.-La déficit de personal para llevar la nomina	0,05	2	0,10
D5.-No son eficientes para llevar los registros de la nómina.	0,05	1	0,05
Subtotal del R.P			0,85
TOTAL	1		2,85

Fuente: Ramírez (2019)

El resultado de la suma de todos los factores ponderados multiplicados por la calificación es 2.85, superior al promedio de 2.5, lo que indica que en el ámbito interno las cosas están con una perspectiva positiva; sin embargo, lo que realmente vale la pena analizar y comparar, es el resultado del peso ponderado total de las fortalezas (2.), versus el resultado del peso ponderado total de las debilidades (0.85), en este caso, se puede ver que existe un dominio claro de las fortalezas con respecto de las debilidades.

➤ **Matriz de Evaluación de los Factores Externos (MEFE)**

La lógica de la Matriz MEFE, es muy similar a la MEFI, la diferencia es que ésta matriz se utiliza para el análisis de la dimensión externa. Según **Pareja (2012)**

Esta matriz, está diseñada para evaluar y ponderar cuantitativamente, el peso de cada uno de los puntos formulados en la dimensión interna del FODA (Fortalezas y Debilidades); de esta manera, reducimos la discrecionalidad de los operadores y profundizamos el análisis a través del uso de una escala numérica.

La forma de elaborar una Matriz MEFE está compuesta por cinco pasos, los cuales tienen una lógica secuencial, esto significa que el orden no puede ni debe ser modificado. La utilidad de esta matriz, radica en que permite asignar valores ponderados y calificaciones a todos los factores enunciados, para conocer el balance entre la Oportunidades y las amenazas, estos pasos a seguir son cinco:

1. Hacer una lista de oportunidades y amenazas.
2. Definir una escala de 0 a 1, donde 0 significa poco importante y 1 significa muy importante, luego se debe asignar un peso a cada factor de las oportunidades y amenazas; la suma de la ponderación asignada a cada uno de los factores debe ser igual a 1.

3. Definir una escala de 1 a 4, luego asignar a cada uno de los factores una calificación, con el propósito de evaluar si las estrategias de la organización son efectivas, para tal efecto, 4 representa una respuesta considerada superior, 3 es una respuesta superior a la media, 2 una respuesta de término medio y 1 una respuesta mala.
4. Multiplicar el peso de cada factor por su calificación.
5. Sumar la ponderación de los factores y de esta manera se obtiene el total ponderado para las oportunidades y amenazas.

Se muestra un resultado ponderado final del **Cuadro N° 13**. Es de 3.6, por encima del promedio 2.5, en consecuencia inferimos que la organización está en buenas condiciones con respecto al entorno o las externalidades; adicionalmente, si comparamos el resultado ponderado de las oportunidades (1.95), es ligeramente superior al resultado ponderado de las amenazas (1.65), por tanto, se refuerza la conclusión de que las externalidades no representan un peligro muy evidente al presente

Cuadro N° 13. Matriz de Evaluación de los Factores Externos (MEFE).

Factores Internos	Peso	Calificación	Resultados ponderados
OPORTUNIDADES			
O1.-El mercado financiero ofrece tasas preferenciales para el sector petrolero	0,1	4	0,4
O2.-Utilizar nuevos software como SAP	0,1	4	0,4
O3.-Continua innovación para los procesos productivos de hidrocarburos	0,05	3	0,15
O4.-Ofrecimiento del producto en mercados nacionales e internacionales	0,1	4	0,4
O5.-El mercado petrolero siempre tiene demanda	0,1	4	0,4
Subtotal del R.P			1,75
AMENAZAS			
A1.-Constantes cambios en las políticas gubernamentales	0,15	3	0,45
A2.-El control de cambio retrasa la adquisición de repuestos para las maquinas, así como de insumos.	0,2	4	0,8
A3.-Sanciones por parte de los organismos de EE.UU ponen en riesgo la estabilidad financiera de la empresa	0,2	4	0,8
Subtotal del R.P			2,05
TOTAL	1		3,8

Fuente: Ramírez (2019)

4.2.3. Análisis del impacto en la estructura de costos laborales por prestaciones sociales y la contabilidad para la empresa CNPC Services de Venezuela Ltd. S.A.

A continuación se muestra el cálculo y pago que debieron hacer para cumplir con lo estipulado en la ley, para el ejercicio fiscal 2018, cabe destacar que en este año se le resto a la moneda 5 ceros. En ese año CNPC Services de Venezuela LTD. S.A. termino con una utilidad fiscal de Bs. 251.762,26

Figura N° 2. Ejercicio fiscal Año 2018

Calculo:

Enrequesimiento Neto Gravable según declaracion ISLR 2018	Bs	251.762,26	
Beneficios Liquidados		15%	
Total a repartir	Bs	37.764,34	
Utilidades pagadas año 2018 (Informacion suministrada por RRHH)			
Utilidades pagadas año 2018 Empleados	Bs	12.166,52	
Utilidades pagadas año 2018 Directiva	Bs	4.373,01	
Total Pagado Año 2018	Bs	16.539,53	8,33% 1 mes de Ut.
Diferencia a pagar	Bs	25.160,56	16,64% 2 meses de Ut.
	Bs	16.539,53	8,33%
	Bs	25.160,56	X
	X	16,64%	

Fuente: Ramírez (2019)

Ese 16, 64% se distribuyó entre todos los empleados, de acuerdo al pago recibido como Utilidades en Noviembre de 2018. Este pago fue considerable en el flujo de caja nivel financiero, ya que en Noviembre de 2018 se pagó un mes de utilidades como

regularmente siempre se había hecho de Bs 16.539,53. Luego en Marzo del 2019 al tener el cierre fiscal y hacer los cálculos de acuerdo a la ley, debieron pagar adicionalmente Bs 25.160,56 (aproximadamente dos meses más de utilidades).

Posteriormente a esto la empresa tomo la decisión de incrementar sus beneficios laborales para el siguiente año, es decir, de un mes (1) de utilidades que la empresa otorgaba se aumentó a 3 meses. Estos para que el flujo de caja no se viera afectado en un mes en particular y así el departamento de contabilidad provisionara mensualmente en sus pasivos laborales con base a tres meses de utilidades, y el gasto de utilidades no se pechara en un solo mes, sino que se distribuyera a lo largo de los doce meses.

Es por esto que la empresa se vio afectada económicamente y financieramente. Para el ejercicio fiscal de 2019, el cálculo y pago se llevó a cabo tal como se muestra en la Figura N° 3.

Ese 25% que se muestra en la **Figura N° 3**. Se distribuyó entre todos los empleados, de acuerdo al pago recibido como Utilidades en Noviembre de 2019. La empresa para finales del año decidió liquidar el pago adicional de 15 días de utilidades, por Bs. 6.842.750,23.

Figura N° 3. Ejercicio fiscal de 2019Calculo:

Enrequesimiento Neto Gravable según declaracion ISLR 2019	Bs	287.346.660,29	
Beneficios Liquidados			15%
Total a repartir	Bs	43.101.999,04	
<u>Utilidades pagadas año 2018 (Informacion suministrada por RRHH)</u>			
Utilidades pagadas año 2019 Empleados	Bs	24.166.520,33	
Utilidades pagadas año 2019 Directiva	Bs	12.092.720,38	
Total Pagado Año 2019	Bs	36.259.240,71	25,00% 3 mes de Ut.
Diferencia a pagar	Bs	6.842.750,23	4,72% 15 dias de Ut.
	Bs	36.259.240,71	25,00%
	Bs	6.842.750,23	X
	X		<u>4,72%</u>

Fuente: Ramírez (2020)

En cuanto a las prestaciones sociales el departamento de contabilidad igualmente mantuvo su provisión con una base de cálculo mensual de cinco (5) días del salario devengado por cada trabajador, al igual que el pago de 15 días de prestaciones por antigüedad cada trimestre con base al último salario, se compara con la gerencia de RRHH al finalizar cada trimestre la provisión contable versus lo devengado por cada uno de los trabajadores, siendo en ese momento donde se ajusta el pasivo de prestaciones sociales, bien sea aumentando el gasto o disminuyéndolo.

Con base a esto, CNPC Services de Venezuela Ltd. S.A. realiza sus provisiones al finalizar el año económico.

Cuadro N° 14. Prestaciones sociales año 2019

Total acum. Prestaciones sociales al 31-12-2019	Días por Retroactivo	Calculo simplificado	Ajustes
Bs 1.314.815,64	420,00	Bs 3.223.055,76	Bs 1.908.240,12
Bs 343.893,92	420,00	Bs 524.423,96	Bs 180.530,04
Bs 582.062,54	480,00	Bs 920.112,11	Bs 338.049,57
Bs 419.010,96	270,00	Bs 724.880,00	Bs 305.869,04
Bs 1.164.419,05	1.050,00	Bs 4.107.639,89	Bs 2.943.220,84
Bs 614.865,80	240,00	Bs 645.425,59	Bs 30.559,79
Bs 464.766,61	390,00	Bs 622.326,69	Bs 157.560,08
Bs 1.145.727,93	270,00	Bs 1.356.167,00	Bs 210.439,07
Bs 465.348,93	270,00	Bs 572.000,00	Bs 106.651,07
Bs 971.291,74	270,00	Bs 1.424.809,00	Bs 453.517,26
Bs 2.347.575,10	570,00	Bs 3.750.885,97	Bs 1.403.310,87
Bs 788.550,90	120,00	Bs 1.140.500,01	Bs 351.949,11
Bs 741.033,76	180,00	Bs 817.533,39	Bs 76.499,63
Bs 2.666.584,23	870,00	Bs 4.460.940,70	Bs 1.794.356,47
Bs 2.048.532,40	450,00	Bs 2.409.162,13	Bs 360.629,73
Bs 1.776.057,64	270,00	Bs 2.150.997,21	Bs 374.939,57
Bs 3.832.468,71	480,00	Bs 5.831.158,76	Bs 1.998.690,05
Bs 570.790,88	60,00	Bs 587.480,05	Bs 16.689,17
Bs 254.971,72	60,00	Bs 319.251,48	Bs 64.279,76
Bs 2.788.162,60	600,00	Bs 6.037.782,31	Bs 3.249.619,71
Bs 473.675,10	270,00	Bs 530.450,00	Bs 56.774,90
Bs 959.783,58	570,00	Bs 2.252.135,97	Bs 1.292.352,39
Bs 1.507.822,37	360,00	Bs 1.970.472,50	Bs 462.650,13
Bs 616.894,66	150,00	Bs 715.274,08	Bs 98.379,42
Bs 1.171.451,68	510,00	Bs 2.015.091,03	Bs 843.639,35
Bs 994.532,42	390,00	Bs 1.806.262,57	Bs 811.730,15
Bs 669.285,24	150,00	Bs 680.359,35	Bs 11.074,11
Bs 31.694.376,11			Bs 19.902.201,40
			63%

Fuente: Ramírez (2020)

Como se puede observar existe un ajuste al pago anual de las prestaciones sociales de un 63% esto incremento sustancial es producto de los constantes aumentos que se realizaron durante todo el 2019 y por ende afecta a los costos operativos de la empresa, ya que es un aumento considerable, tal vez no previstos.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones:

Las empresas inmersas en la economía Venezolana deben dar cumplimiento a las diversas normas y regulaciones que rigen en la situación actual del país. El análisis de los costos operativos laborales vinculados directamente de las obligaciones por concepto de prestaciones sociales se puede mencionar múltiples argumentos de diferentes puntos de vistas, en este sentido, se presentan las siguientes conclusiones producto de los respectivos análisis que se realizaron durante el Capítulo IV.

1. Con relación a los resultados obtenidos durante la investigación, se observó que en el departamento de contabilidad hay carencia desde la comunicación hasta el proceso en que se carga las nóminas ignorando el uso de sistemas de nóminas ya existentes.
2. En referencia al diagnóstico de los elementos relacionados con los costos operativos laborales por prestaciones sociales, indudablemente que estos están plenamente identificados por las obligaciones, el cual repercute en la estructura de costos de la empresa, los constantes ajustes de salarios que se efectúan en el año influyen en los pagos ya realizados de las prestaciones en el último año fiscal se realizó un ajuste de un 63% solo por concepto de prestaciones sociales.
3. Considerando la incidencia en los costos operativos del personal y de acuerdo a los cálculos efectuados y presentados en forma específica, permite observar que existe una modificación el pago de las prestaciones sociales siempre acarrea un ajuste o incremento en su cancelación trayendo un impacto en el flujo de caja en el mes que se realiza el cierre fiscal.

4. A nivel interno el clima organizacional tiene debilidades por lo cual necesita una serie de lineamientos para fortalecer la comunicación, y la fluidez de la información necesaria en el departamento de relaciones laborales y departamento contable de la empresa.
5. La entidad reconoce los beneficios por terminación laboral como un pasivo y como un gasto, cuando y solo cuando se encuentre comprometida de forma demostrable a pagar beneficios por terminación como resultado de una oferta realizada para incentivar la rescisión voluntaria de los empleados.

5.3 Recomendaciones:

A lo largo del proyecto de investigación, se pudo observar que son escasas las alternativas que existen para la implementar en la empresa lineamientos estratégicos que puedan ayudar a optimizar el cálculo de las prestaciones sociales. No obstante se realiza una serie de recomendaciones:

1. En este sentido es recomendable para el departamento de contabilidad y RRHH directamente relacionados, llevar a cabo una amplia y rigurosa recopilación de la información necesaria para proceder a calcular las prestaciones sociales según sea el caso de cada trabajador para garantizar la máxima eficiencia en el resultado de los cálculos y así evitar así distorsiones en la información y montos obtenidos.
2. De acuerdo a los resultados obtenidos en las revisiones de los costos operativos de la empresa y su alta incidencia por concepto de ajustes de cancelación de prestaciones sociales anualmente, se recomienda la evaluación de un ajuste y mejoría en el cálculo y pagos correspondientes de manera que el departamento de contabilidad de la empresa no sufra tantos ajustes por este concepto al cierre

de su año fiscal. Es por esto que se hace necesario la optimización de lineamientos estratégicos para su corrección.

3. Se recomienda a la empresa CNPC Services Venezuela LTD, S.A, realizar un análisis anual a cada trabajador, donde se calcule el pago de las prestaciones sociales, tomando en cuenta su último salario devengado para esa fecha, el cargo y la rotación que el trabajador haya tenido a fin de evitar resultados erróneos que acarreen en costos operativos adicionales de los que están establecidos para la cancelación de prestaciones sociales de cada trabajador.
4. A su vez el método de garantía y el retroactivo que beneficie a los trabajadores dependiendo de la antigüedad, se recomienda realizar ambos cálculos anualmente para justificarle al trabajador el monto devengado por concepto de prestaciones sociales.
5. A corto plazo se deben aplicar el uso de alternativas tecnológicas para la realización de las actividades de forma práctica y eficiente con el personal y con las herramientas que se cuenta actualmente y de igual forma realizar un plan de captación de personal, de modo que vayan familiarizando con un entorno organizacional.

CAPITULO VI
PROPUESTA DE LINEAMIENTOS ESTRATÉGICOS PARA
LA OPTIMIZACIÓN DEL PROCESO DE CÁLCULO DE
PRESTACIONES SOCIALES SEGÚN LOTTT EN EMPRESA
CNPC SERVICES VENEZUELA LTD, S.A. UBICADA EN
ANACO ESTADO ANZOÁTEGUI.

6.1. Presentación de la propuesta

En este capítulo de cierre, se exponen un conjunto de acciones sugeridas y que son el producto de la investigación realizada. Cada afirmación y recomendación se encuentra sustentada por la evidencia documental trabajada. Todo el proceso realizado se sintetiza en unas series de lineamientos estratégicos que permitan, optimizar al Departamento de Contabilidad. Se aspira que su estimación e implantación sitúe al Departamento de Contabilidad, en el camino del éxito.

A continuación se presentan otras secciones de interés de la Propuesta.

6.2 Objetivo de la propuesta

- Establecer una serie de lineamientos que optimice la gestión dentro del departamento de contabilidad de CNPC Services Venezuela LTD, S.A para mejorar los procesos de cálculos de las Prestaciones Sociales

6.3. Justificación de la propuesta

Su trascendencia se reconoce a partir del conjunto de beneficios que esta Propuesta puede arrojar para quienes se relacionan con ella. Los lineamientos estratégicos buscan disminuir los niveles de riesgos e incrementar la efectividad de los cálculos, así como el uso de sistemas nóminas, basándose en lo establecido en la Ley

orgánica del Trabajo los trabajadores y las trabajadoras (LOTTT), cabe destacar las funciones o actividades llevadas a cabo en el departamento de contabilidad no pueden trabajar por separados a la ley.

Con estos lineamientos se quiere perfeccionar las actividades del departamento de contabilidad, de modo que cada vez que se ejecute el control y las mejoras continuas a los lineamientos si la ley es modificada este se perfeccione cada vez mas de tal manera que los recursos materiales y de personal estarán mejor administrados, así como la eficiencia y eficacia de todo el personal del departamento, se buscara disminuir o mitigar los errores al momento de cargar la nómina y las prestaciones sociales, así como el resto de los beneficios que ofrece la empresa de acuerdo a lo establecido en la ley.

6.4. Lineamientos de la propuesta

De acuerdo a los resultados que arrojó la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, se puede vislumbrar la ubicación de las debilidades en el desarrollo de las actividades diarias de la empresa, los requerimientos que deben tener en departamento de contabilidad, por lo tanto se pueden hacer algunas observaciones que contribuyen con la efectividad del proceso. Esta situación amerita la elaboración de lineamientos estratégicos que sirvan a la empresa CNPC Services Venezuela LTD, S.A elaborar un programa que permita controlar los procesos y lograr los objetivos propuestos, tales como mejorar el flujo de efectivo, la comunicación, la toma de decisiones, la relación con el resto de los empleados, entre otros.

Por otro lado, esta propuesta ofrece a la empresa una serie de alternativas de control interno y permitir mejorar el proceso utilizado en cuanto a procedimientos administrativos y contables, con el fin de que las mismas alcancen las metas u objetivos preestablecidos.

La propuesta presentada, se fundamenta sobre las bases teóricas, orientada hacia el mejoramiento de los procesos administrativos y contables utilizados en la empresa. Por otra parte, el enfoque proporciona un basamento conceptual sobre el cual se puede estructurar un sistema administrativo completo tomando en consideración todas las entradas y salidas y el flujo de información para hacer que este coopere en la toma de decisiones y brinde los estados financieros bajo principios contables generalmente aceptados por la empresa CNPC Services Venezuela LTD, S.A.

Los Sistemas Administrativos y Contables implican la expresión operativa de los criterios emanados de la Teoría de la Administración. Así los principios administrativos y el proceso administrativo se convierten en Manuales de Organización y de Normas y Procedimientos, en los cuales se definen los objetivos, misión, visión, funciones, tareas, y el flujo de datos que deben ser procesados en la organización necesaria para el proceso de toma de decisiones y el registro de sus operaciones. De esta forma, se constituyen básicamente en una estructura de relaciones formales, que implica además la definición del flujo de información el diseño del soporte de los datos y la descripción de las funciones y tareas administrativas que se realiza la organización.

Por lo que se presentan a continuación los Lineamientos Estratégicos para la elaboración de un Programa que Optimice el cálculo de las prestaciones sociales:

1.- Para cargar el pago de las prestaciones sociales el trabajador deberá tener entre 6 meses a un año efectivo de trabajo.

2.- El trabajador tendrá derecho a solicitar una (1) copia del pago de sus prestaciones sociales al culminar el año fiscal.

3.- El gerente de Recursos Humanos velará por el cumplimiento y aplicación de lo establecido en la Ley Orgánica de Trabajo, Reglamento de la Ley Orgánica de

Trabajo y las Normativas Internas que rigen la actividad del personal profesional, administrativo, obrero y vigilante, relacionados al pago de las prestaciones sociales, bono vacacional, utilidades, y prestaciones por antigüedad.

4.- Las Unidades de Recursos Humanos deben enviar según cronograma establecido por la División de Nómina, la información de los anticipos de prestaciones sociales aprobados con el objeto de que sean cancelados a través del sistema de abono en cuenta-nómina.

5.- El departamento de contabilidad de CNPC Services Venezuela LTD, S.A. debe llevar libros auxiliares en Excel de las cuentas que tienen mayor movimiento para la realización de los controles mensuales de las mismas. Asimismo, debe llevar y entregar la información tributaria y contable a tiempo.

6.- Es importante considerar el flujograma del ciclo contable para la optimización en el pago de las prestaciones sociales, por las cuales se consideran los siguientes pasos:

Pasó 1: Recibe y verifica con la “Planilla de Liquidación de Prestaciones Sociales” la Disponibilidad Presupuestaria del trámite. (en caso de anticipos o culminación de un contrato laboral)

- a. En caso de no tener disponibilidad presupuestaria, realiza las actividades descritas en el presente procedimiento de Solicitud de Recursos para el pago de Anticipo de Prestaciones Sociales.
- b. En caso de tener disponibilidad presupuestaria, analiza y establece el monto a otorgar debidamente avalado por la máxima autoridad, colocando el sello de aprobación a la Planilla de Liquidación.

Pasó 2: Elabora “Relación de Solicitud de Anticipo de Prestaciones Sociales” discriminada por tipo de personal (Profesional, Administrativo, Obrero y Vigilante)

por orden cronológico y se remite en físico y digital a la Dirección de Planificación y Presupuesto

Pasó 3: Certifica que cuentan la disponibilidad presupuestaria del monto comprometido y remite oficio conjuntamente con los recaudos de Prestaciones Sociales a la unidad solicitante.

Pasó 4. Entre la aprobación y la solicitud, contrastandolo con los archivos digital (txt) recibidos de la unidad solicitante y verificando que el anticipo o liquidación en referencia no ha sido cancelado.

Pasó 5: Carga la información de los Anticipos de Prestaciones Sociales en el Sistema de Nómina.

Pasó 6: Genera Nómina especial y remite a la Dirección de Planificación y Presupuesto para pagos de nómina.

Pasó 7. Archiva “Relación de Solicitud de Anticipo de Prestaciones Sociales” y “Planilla de Liquidación de Prestaciones Sociales”.

7.- Utilización de un sistema de prestaciones sociales, en donde quede implícito lo siguiente:

1. Código
2. Centro de costo
3. Cuenta contable
4. Descripción de cuenta
5. Nombre
6. Apellidos

7. Fecha de ingreso
8. Salario mensual
9. Total acumulado de prestaciones sociales al 31-12 del último año fiscal (2019)
10. Salario integral
11. Años en la empresa

Al recibir esta información por parte de RRHH se agregaran al cuadro las siguientes columnas.

12. Días por retroactivo
13. Calculo simplificado
14. Ajustes

Para la columna “días por retroactivo”, se calcula multiplicando los años de antigüedad de cada empleado por los treinta (30) días que exige la ley. Para determinar la cantidad de días que se debería pagar al empleado en caso de renuncia, de acuerdo al literal “C” del artículo 142.

En la columna “calculo simplificado” se determinó tomado el salario integral (mensual), dividiéndolo entre treinta (30) días para saber el salario diario y luego multiplicando ese resultado por los días de retroactivo.

Por último, para determinar el “ajuste” que impacto en las provisiones por prestaciones sociales, se comparó la columna de “calculo simplificado” con la columna “total acumulado. Prestaciones sociales al 31 de diciembre del último año fiscal (2019)” luego se aplicó una formula donde determinara que si el acumulado de prestaciones a la fecha era menor que el calculado simplificado, se tomara la diferencia entre ambas columnas, siendo ese el monto a ajustar. En la siguiente Cuadro N° 15. Se puede ver el sistema de cálculo de prestaciones sociales.

Cuadro N° 15. Sistema de cálculo de prestaciones sociales

Código	Centro de costo	Cuenta contable	Descripción de cuenta	Nombre Apellidos	Fecha de ingreso	Salario mensual	Total acum. Prest. Sociales al 31-12-2019	Salario integral	Años en la empresa	Días por Retroactivo	Calculo simplificado	Ajustes
4029233	GSCDSO2	*****0877	BDV	EMPLEADO 1	15/09/2010	Bs 3.559.000,00	Bs 38.324.680,71	Bs 3.808.130,00	9,3	279,00	Bs 35.415.609,00	Bs 2.909.071,71

Fuente: Ramírez (2020)

BIBLIOGRAFÍA

Amaya F. (2015) **Análisis tributariamente el cálculo simplificado de prestaciones sociales previsto en la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y trabajadoras y su impacto en el cálculo del ISLR en una empresa manufacturera ubicada en el Municipio Valencia del Estado Carabobo.**

Arias, F. (2016). **El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica** (7ª ed.). Caracas, Episteme.

Bailón R. (2004) Legislación laboral. Mexico: Editorial Limusa

Boletín de Aplicación VEN-NIF N° 9 (BA VEN-NIF N° 9): Tratamiento Contable del Régimen de Prestaciones Sociales y la Indemnización por Terminación de la Relación de Trabajo. Publicado en Julio 2013.

Catacora F. (1996). Elementos de Administración. D.F. México: Editorial: McGraw-Hill / Interamericana de México, sexta edición. p. 238

Chourio, N. (2011) Análisis los costos por retraso de liquidación de prestaciones sociales al personal obrero en proceso de jubilación del Hospital General III Santa Bárbara.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Publicada en Gaceta Oficial N° 5.908 el 19 de febrero de 2009.

Delgado C. (2003). **Proyecto de Investigación.** Ediciones Oriol. Caracas.

De Gouveia, R. (2015) **Medición el impacto en términos económicos y contable que tiene la retroactividad de las prestaciones sociales establecida en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.**

Echeverria L. (2001). **Metodología de la Investigación** (3° ed.). México: McGraw – Hill. p. 87

Fortaines P. (2012). **Metodología, diseño y desarrollo del proceso de investigación,** Edt Mc Graw-Hill interamericana, tercera edición, Colombia, 2001. p. 119

Hernández S. (2003) **Paradigmas y métodos de investigación en tiempos de cambio.** Caracas, Editorial CIEC, S.A. p. 51

Horngren C. (2004) Contabilidad un enfoque aplicado a México. Mexico: Editorial Pearson Educación (Pp. 09)

Hurtado I. (2001). **Administración Estratégica.** DF. México: Editorial Ática S.A. p. 85

Ley orgánica de procedimientos administrativos. Gaceta Oficial N° 2.818, publicada el 1ro de julio de 1981.

Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras. Gaceta oficial extraordinaria N° 6.076, publicada el 07 de mayo de 2012

Sierra, O. (2004). **Como se elabora el proyecto de investigación** (7ª ed.). Caracas, Consultores Asociados. (p. 88)

Sabino, C. (2003) **El Proceso de Investigación**. Caracas, Editorial Panapo. p.84

Sabino, C. (2000) **Paradigmas y métodos de investigación en tiempos de cambio**.
Caracas, Editorial CIEC, S.A. (p.60)

Sampieri M. (1999). **Cómo se elabora un Proyecto de Investigación**. p. 13

Tamayo y Tamayo M. (2011). **El proceso de la investigación científica**. Segunda Edición. Grupo Noriega Editores. México. p. 85

Tamayo y Tamayo M. (1996). El proceso de la investigación científica. (Fundamentos de investigación con Manual de Evaluación de Proyectos). Editorial Limusa S.A. México.

https://es.wikipedia.org/wiki/Indemnizaci%C3%B3n_por_despido

[https://www.ecured.cu/Cuenta_\(Contabilidad\)](https://www.ecured.cu/Cuenta_(Contabilidad))

https://www.ecured.cu/Sistema_de_N%C3%B3mina

HOJAS DE METADATOS

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 1/6

Título	Propuesta de Lineamientos Estratégicos para la Optimización del Proceso de Cálculo de Prestaciones Sociales según LOTTT en empresa CNPC SERVICES VENEZUELA LTD, S.A. ubicada en Anaco Estado Anzoátegui
Subtítulo	

Autor(es)

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
Ramírez R. Luiciela V	CVLAC	19.312.562
	e-mail	luiciela@gmail.com
	e-mail	
	CVLAC	
	e-mail	
	e-mail	

Palabras o frases claves:

Salario Integral
Prestaciones sociales
Estrategias
Efectividad

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 2/6

Líneas y sublíneas de investigación:

Área	Subárea
Contaduría Pública	Contaduría

Resumen (abstract):

Resumen

Este trabajo de grado tiene como objetivo general Proponer Lineamientos Estratégicos Para la Optimización del Proceso de Cálculo de Prestaciones Sociales Según LOTTT en Empresa CNPC Services Venezuela LTDS.A. Ubicada en Anaco estado Anzoátegui, con la finalidad de incrementar la efectividad a la hora de realizar la cancelación de las prestaciones de acuerdo con el tiempo de relación laboral que tenga el trabajador con la empresa. Los aspectos fundamentales de las prestaciones sociales se distribuyen de la siguiente manera: salario integral, bono vacacional y bonificación de fin de año. Su desarrollo consiste en un diagnóstico de las condiciones actuales de la Empresa CNPC Services Venezuela LTDS.A, así como la serie de estrategias que conlleven a la toma de decisiones, para facilitar los procesos inmersos en ella. A manera de conclusión se observan algunos eslabones muy débiles en la Empresa CNPC Services Venezuela LTDS.A para realizar el pago de prestaciones de forma precisa y efectiva, que permita atacar con tiempo las desviaciones del proceso. Para lo anterior, se ofrece una Propuesta que permita intervenir sistemáticamente la situación y ofrecer mayores garantías de efectividad a la Empresa CNPC Services Venezuela LTDS.A.

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 3/6

Contribuidores:

Apellidos y Nombres	ROL / Código CVLAC / e-mail										
Msc. Pinto, Evelyn	ROL	CA		AS	X	TU		JU			
	CVLAC	12.075.654									
	e-mail	Evepinto44@gmail.com									
	e-mail										
Lcda Abreu Katerid	ROL	CA		AS		TU		JU	X		
	CVLAC	17.216.674									
	e-mail	abreu.katerid@gmail.com									
	e-mail										
Msc. Tenias, Amilkar	ROL	CA		AS		TU		JU	X		
	CVLAC	13.539.701									
	e-mail	amilkartenias@hotmail.com									
	e-mail										

Fecha de discusión y aprobación:

Año	Mes	Día
2022	05	10

Lenguaje: SPA

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 4/6

Archivo(s):

Nombre de archivo	Tipo MIME
PG-Tesis Luiciela.Word	Aplication/word

Alcance:**Espacial:** UNIVERSAL**Temporal:** INTEMPORAL**Título o Grado asociado con el trabajo:**

Licenciado en Contaduría Publica

Nivel Asociado con el Trabajo: Licenciado**Área de Estudio:**

Contaduría Pública

Institución(es) que garantiza(n) el Título o grado:

Universidad de Oriente

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 5/6



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
CONSEJO UNIVERSITARIO
RECTORADO

CUN°0975

Cumaná, 04 AGO 2009

Ciudadano
Prof. JESÚS MARTÍNEZ YÉPEZ
Vicerrector Académico
Universidad de Oriente
Su Despacho


Estimado Profesor Martínez:


Cumplo en notificarle que el Consejo Universitario, en Reunión Ordinaria celebrada en Centro de Convenciones de Cantaura, los días 28 y 29 de julio de 2009, conoció el punto de agenda **"SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA PUBLICAR TODA LA PRODUCCIÓN INTELECTUAL DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UDO, SEGÚN VRAC N° 696/2009"**.

Leído el oficio SIBI – 139/2009 de fecha 09-07-2009, suscrita por el Dr. Abul K. Bashirullah, Director de Bibliotecas, este Cuerpo Colegiado decidió, por unanimidad, autorizar la publicación de toda la producción intelectual de la Universidad de Oriente en el Repositorio en cuestión.

Comunicación que hago a usted a los fines consiguientes.

Cordialmente,


JUAN A. BOLANOS CUNELE
Secretario



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
SISTEMA DE BIBLIOTECA
RECIBIDO POR *Martínez*
FECHA *5/8/09* HORA *5:30*

C.C: Rectora, Vicerrectora Administrativa, Decanos de los Núcleos, Coordinador General de Administración, Director de Personal, Dirección de Finanzas, Dirección de Presupuesto, Contraloría Interna, Consultoría Jurídica, Director de Bibliotecas, Dirección de Publicaciones, Dirección de Computación, Coordinación de Teleinformática, Coordinación General de Postgrado.

JABC/YGC/maruja

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 6/6

Artículo 41 del REGLAMENTO DE TRABAJO DE PREGRADO (vigente a partir del II Semestre 2009, según comunicación CU-034-2009): “Los trabajos de grados son de la exclusiva propiedad de la Universidad de Oriente, y solo podrá ser utilizados para otros fines con el consentimiento del Concejo de Núcleo respectivo, quien deberá participarlo previamente al Concejo Universitario, para su autorización”.

Ramírez R. Luiciela V

AUTOR

Msc. Pinto Evelyn

TUTOR