



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA.  
MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR.  
COLEGIO UNIVERSITARIO DE LOS TEQUES  
“CECILIO ACOSTA”  
CARRERA: ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS.

**ESTUDIO DEL MERCADO LABORAL DIRIGIDO A LAS  
PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS DEL SECTOR  
AUTOMOTRIZ (COMPRA Y VENTA) DE  
VEHÍCULOS USADOS UBICADAS  
EN EL MUNICIPIO GUAICAIPURO  
DEL ESTADO BOLIVARIANO  
DE MIRANDA**

Trabajo de Grado que se presenta para Optar al Título de Técnico Superior Universitario en  
Administración de Recursos Humanos

**AUTORA:**  
Br. Plaza, Joselin  
**TUTOR DE CONTENIDO**  
Prof. Salerno Oreste  
**TUTOR METODOLÓGICO**  
Prof. Gavidía Daniel

Los Teques, Octubre de 2007



BOLIVARIANA DE VENEZUELA.  
MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR.  
COLEGIO UNIVERSITARIO DE LOS TEQUES  
“CECILIO ACOSTA”  
LOS TEQUES-EDO. MIRANDA

CARRERA: ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS.

## ACEPTACIÓN DEL TUTOR

Por medio de la presente, hago constar que he leído el proyecto de Trabajo de Grado presentado por el (la) ciudadano (a) **JOSELIN PLAZA** para optar al Grado de Técnico Superior Universitario en **ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS**, cuyo título es: **Estudio del Mercado Laboral Dirigido a las Pequeñas y Medianas Empresas del Sector Automotriz (Compra y Venta) de Vehículos Usados ubicadas en el Municipio Guaicaipuro del Estado Bolivariano de Miranda;** y acepto asesorar al estudiante, en calidad de Tutor de contenido, durante la etapa de desarrollo del Trabajo de Grado, hasta su presentación y evaluación.

En la ciudad de los Teques, a los \_\_\_\_\_ del mes de \_\_\_\_\_ de 2007

\_\_\_\_\_  
**Prof. Salerno Oreste**

C.I. N° \_\_\_\_\_



BOLIVARIANA DE VENEZUELA.  
MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR.  
COLEGIO UNIVERSITARIO DE LOS TEQUES  
“CECILIO ACOSTA”  
LOS TEQUES-EDO. MIRANDA

CARRERA: ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS.

### ACEPTACIÓN DEL TUTOR

Por medio de la presente, hago constar que he leído el proyecto de Trabajo de Grado presentado por el (la) ciudadano (a) **JOSELIN PLAZA** para optar al Grado de Técnico Superior Universitario en **ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS**, cuyo título es: **Estudio del Mercado Laboral Dirigido a las Pequeñas y Medianas Empresas del Sector Automotriz (Compra y Venta) de Vehículos Usados ubicadas en el Municipio Guaicaipuro del Estado Bolivariano de Miranda;** y acepto asesorar al estudiante, en calidad de Tutor de Metodológico, durante la etapa de desarrollo del Trabajo de Grado, hasta su presentación y evaluación.

En la ciudad de los Teques, a los \_\_\_\_\_ del mes de \_\_\_\_\_ de 2007

\_\_\_\_\_  
**Prof. Gavidia Daniel**

C.I. N° \_\_\_\_\_

## **DEDICATORIA**

Primero que nada le doy gracias a Dios por ayudarme física y mentalmente a salir adelante con mi trabajo de grado.

A mi madre por darme todo el apoyo espiritual, físico y económicamente para lograr mis objetivos de graduarme como Técnico Superior en Administración mención Recursos Humanos.

*Joselin Plaza*

## RECONOCIMIENTO

Por medio de estas palabras quisiera dar mi agradecimiento a mis queridos tutores, el Profesor Salerno Oreste Tutor de Contenido, Profesor Gavidia Daniel Tutor Metodológico. A los cuales le doy mi reconocimiento por sus colaboraciones y orientaciones para lograr desarrollar mi trabajo de grado.

También les agradezco a las pequeñas y medianas empresas del sector Automotriz de compra y venta de vehículos usados por contribuir con la realización del trabajo de investigación.

*Joselin Plaza*

## ÍNDICE GENERAL

pp.

DEDICATORIA .....	iv
RECONOCIMIENTO.....	v
ÍNDICE GENERAL .....	vi
LISTA DE ANEXOS.....	viii
LISTA DE CUADROS.....	ix
LISTA DE GRÁFICOS .....	xi
RESUMEN.....	xiii

INTRODUCCIÓN .....	1
--------------------	---

### CAPÍTULOS

#### I EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema.....	3
Objetivos de la Investigación.....	5
Objetivo General.....	5
Objetivos Específicos.....	6
Justificación de la Investigación .....	6
Alcances y limitaciones .....	7

#### II MARCO REFERENCIAL

Antecedentes de la Investigación.....	9
Bases teóricas.....	11
Reseña histórica de las PYMES.....	11
Las PYMES en Recursos Humanos.....	13
Administración de Recursos Humanos .....	16
Estrategia Competitiva.....	18
Factores con los que cuenta una organización para ser competitiva en el mercado laboral .....	19
Bases Legales.....	27
Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.....	42
Ley Orgánica del Trabajo .....	43
Ley Orgánica de Prevención, condiciones y medio ambiente de Trabajo .....	45

### **III MARCO METODOLÓGICO**

Diseño de la Investigación .....	47
Tipo de Investigación.....	47
Variable.....	49
Variable Independiente .....	50
Variable Dependiente.....	50
Población.....	50
Muestra.....	54
Técnica de muestreo.....	54
Técnicas e Instrumento de Recolección de Datos.....	55
Instrumentos de Recolección de Datos .....	55
Tipo de opción de respuesta.....	56
Validación del Instrumento .....	56
Confiability del Instrumento .....	56
Técnica de Análisis de los Resultados .....	57

### **IV ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS**

Resultados .....	58
------------------	----

### **V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

Conclusiones .....	82
Recomendaciones.....	84
Referencias.....	85
Anexos .....	87

## LISTA DE ANEXOS

Anexo A Carta a Expertos.....	87
Anexo B Instrucciones .....	88
Anexo C Validación de Experto.....	89
Anexo D Instrumento de Recolección de Datos .....	93
Anexo E Instrumento N° 1 .....	96
Anexo F Instrumento N° 2 .....	104
Anexo G Instrumento N° 3.....	107
Anexo H Carta de Permiso.....	110

## LISTA DE CUADROS

### CUADROS

### pp.

1. Planificación de los RRHH en una PYMES .....	14
2. Método de Evaluación de Cargo .....	35
3. Esquema de Comparación.....	36
4. Situación del Mercado Laboral .....	37
5. Definición de las Variables .....	51
6. Técnicas Metodológicos .....	52
7. Horarios en la Jornada Laboral .....	60
8. Horas Extraordinarias .....	61
9. Volumen de Ventas o ingreso bruto declarado en el año 2006.....	62
10. Departamento encargado de la gestión de RRHH .....	63
11. Cantidad de trabajadores .....	64
12. Cargos idénticos que poseen el mismo salario básico .....	65
13. Descripción de cargos .....	66
14. Definición de salario inicial según el cargo .....	68
15. Manual descriptivo de cargo .....	69
16. Participación en estudio de mercado.....	70
17. Definición de los salarios (base inicial) del personal de la organización .....	71
18. Tiempo en que realiza el ajuste salarial .....	72
19. Ajustes de cargos que realiza con mayor frecuencia .....	73

20. Parámetros para los salarios básicos .....	74
21. Lista de beneficios que ofrece la empresa .....	75
22. Modalidad con que cumple la empresa con la ley de alimentación .....	76
23. Otorgamiento de servicios funerarios .....	77
24. Días adicionales en las vacaciones a lo dispuesto en la LOT .....	78
25. Pago por concepto de utilidades.....	79
26. Caja de ahorros para los trabajadores .....	80
27. Primas y bonos otorgados por la empresa.....	81

## LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICOS	pp.
1. Proceso de Compensación de Personas .....	17
2. Estrategias Competitivas Básicas.....	18
3. Niveles de pago competitivos .....	20
4. Horarios en la Jornada Laboral .....	60
5. Horas Extraordinarias .....	61
6. Volumen de Ventas o ingreso bruto declarado en el año 2006.....	62
7. Departamento encargado de la gestión de RRHH .....	63
8. Cantidad de trabajadores .....	64
9. Cargos idénticos que poseen el mismo salario básico .....	65
10. Descripción de cargos .....	66
11. Definición de salario inicial según el cargo .....	68
12. Manual descriptivo de cargo .....	69
13. Participación en estudio de mercado.....	70
14. Definición de los salarios (base inicial) del personal de la organización .....	71
15. Tiempo en que realiza el ajuste salarial .....	72
16. Ajustes de cargos que realiza con mayor frecuencia .....	73
17. Parámetros para los salarios básicos .....	74
18. Lista de beneficios que ofrece la empresa .....	75
19. Modalidad con que cumple la empresa con la ley de alimentación.....	76

20. Otorgamiento de servicios funerarios .....	77
21. Días adicionales en las vacaciones a lo dispuesto en la LOT .....	78
22. Pago por concepto de utilidades.....	79
23. Caja de ahorros para los trabajadores .....	80
24. Primas y bonos otorgados por la empresa.....	81



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA.  
MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR.  
COLEGIO UNIVERSITARIO DE LOS TEQUES  
“CECILIO ACOSTA”  
CARRERA: ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS.

**ESTUDIO DEL MERCADO LABORAL DIRIGIDO A LAS PEQUEÑAS Y  
MEDIANAS EMPRESAS DEL SECTOR AUTOMOTRIZ (COMPRA Y  
VENTA) DE VEHÍCULOS USADOS UBICADAS  
EN EL MUNICIPIO GUAICAIPURO  
DEL ESTADO BOLIVARIANO  
DE MIRANDA**

**AUTORA:**

Br. Plaza, Joselin

**TUTOR DE CONTENIDO**

Prof. Salerno Oreste

**TUTOR METODOLÓGICO**

Prof. Gavidia Daniel

**RESUMEN**

La presente investigación esta desarrollada bajo el modelo de proyecto explicativo y de campo de tipo descriptivo, en la cual la población estuvo constituida por cinco empresas que forman parte de la representación censal de las pequeñas y medianas empresas del Municipio Guaicaipuro del Estado Miranda. Asimismo fundamentado por las bases teóricas concerniente a los incentivos y la remuneración, enfocada en una administración de las mismas y de los diferentes paquetes que comprenden el mercado laboral. Los objetivos de la presente investigación se basan Identificar los cargos afines existentes en el sector automotriz (compra-venta) de vehículos usados en el Municipio Guaicaipuro del Estado Miranda, precisar el tipo de información que emplean para el desarrollo de una política salarial las empresas del sector automotriz, a su vez determinar los beneficios directos e indirectos que proporcionan las empresas del sector automotriz en los Altos Mirandinos y establecer las diferencias salariales. Se elaboró una encuesta para recoger la información necesaria relacionada con los salarios, incentivos y beneficios que comprenden los paquetes de recompensación en las organizaciones. Los instrumentos fueron se validados por los expertos de recursos humanos y uno en metodología de la investigación. No se logró llevar a cabo el proceso de confiabilidad por la naturaleza de la encuesta, la cual presenta preguntas mixtas. La autora llego a la conclusión que las pequeñas y medianas empresas del sector automotriz de compra y venta de vehículo usados ubicado en el Municipio Guaicaipuro del Estado Miranda poseen salarios adecuados para cada cargo en el nivel jerárquico y el desempeño de las personas, en tal sentido el desarrollo de los salarios en las empresas que fueron objeto de estudio, mostraron que no había mucha variedad en cuanto en su escala salarial. En este orden de ideas las empresas entrevistadas ofrecen un ajuste salarial a sus empleados en cada año por el aumento decretado por el Presidente de la República Bolivariana de Venezuela.

## INTRODUCCIÓN

Las pequeñas y medianas empresas, son aquellas en las que se pueden distinguir correctamente una estructura donde exista una gestión empresarial y el trabajo remunerado, es por ello, que a través del tiempo se desarrollaran y se transformaran mejores organizaciones en los aspectos económicos, tecnológicos, social, culturales y políticos.

Sin lugar a dudas, la evolución de las PYMES muestra las dificultades que estas empresas tienen para reaccionar positivamente ante las nuevas señales del mercado, no obstante pero cohesión y fortaleza del entorno empresarial de estas entidades productivas de diferentes tamaños o de diferentes sectores se pueden complementar entre el nivel efectividad y competitividad.

Es por ello, que la estrategia competitiva, es probable que se desarrolle una amplia formula de para la empresa competitiva y para ello la organización deberá tener bien claro cuales son sus objetivos y sus políticas para una buena estrategia frente a las otras organizaciones y así ser competitiva en el mercado de trabajo para permanecer viable, por ello, la equidad externa debe ser siempre una consideración fundamental dentro de las PYMES.

Asimismo, la remuneración es uno de los factores importantes de una empresa ya que las personas se desarrollan para varios niveles, razón por la cual, el hecho que algunos componentes sean altos, no es garantía que el conjunto sea bueno. Por consiguiente, es recomendable que las organizaciones tengan éxito en el mercado laboral, antes de establecer sus escalas salariales y las remuneraciones de los cargos, primero realice un estudio de mercado laboral para conocer el comportamiento de sus paquetes de comprobación en el mismo.

Cabe destacar que, el conocimiento general que una organización esté bien ubicada en el mercado laboral es capaz de motivar y conservar al personal capacitado que necesitan para alcanzar sus metas u objetivos trazados y es por ello, que resulta necesario se tenga presente la compensación, no únicamente los aspectos que motivan

la eficacia y desempeño del empleado, pero si como un factor importante para su atracción y mantenimiento.

Por otro lado, el mercado laboral, es el espacio de transacciones o contexto de trueques e intercambio entre quienes ofrecen un prospecto o servicio y los que buscan un producto o un servicio, entonces se puede acotar que la oferta y la demanda es la principal característica de todo mercado.

En este orden de ideas, esta investigación se ocupa de estudiar el mercado laboral siendo el problema tomado como eje principal en el mercado laboral.

Así, la misma se estructuró en cuatro capítulos siendo el primero de ellos referido al Problema donde se incluye el Planteamiento del Problema, las interrogantes que intervienen en la investigación, el objetivo general que se refiere a Determinar el nivel salarial en el sector automotriz de compra y venta de vehículos usados en el Municipio Guaicaipuro del Estado Miranda, de donde se desprenden los objetivos específicos.

El segundo capítulo contiene antecedentes de la investigación, bases teóricas de los cuales se puede acotar que, Chiavenato (2002), plantea que el salario constituye en centro de las relaciones de intercambio entre las personas y las organizaciones.

En este orden de ideas según Rumbos (2002), afirma que el mercado laboral es aquel donde se establecen las ofertas y las demandas laborales y además que este mercado está compuesto por cada uno de los subsistemas que conforman la gestión del talento humano, también se puede decir, que en este capítulo además de las bases teóricas tenemos las bases legales como es la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, La Ley Orgánica de Trabajo, entre otras.

El capítulo tres contiene el diseño de la investigación, el tipo de investigación donde se seleccionó la población, muestra para sí desarrollar la investigación referida al mercado laboral.

El capítulo cuatro contiene el análisis e interpretación de los resultados obtenidos en la encuesta.

Finalmente el capítulo cinco está contenido por las conclusiones y recomendaciones dadas del estudio realizado.

## **CAPÍTULO I**

### **EL PROBLEMA**

#### **Planteamiento del Problema**

La globalización ha obligado a las organizaciones a procurar nuevas formas de desarrollo de sus productos y servicios como manera de subsistir, recayendo en el talento humano la función principal de innovar.

Uno de los elementos fundamentales para el logro de la competitividad es el talento humano, quien es capaz de mantener y hacer evolucionar a las organizaciones, resultando el salario, la recompensa que recibe el trabajador por su esfuerzo mental y/o físico a favor de un tercero.

No obstante, el salario ha tenido diversas interpretaciones en el mundo laboral, llegando a realizarse diversos postulados teóricos sobre el mismo entre los que se destacan Frederick Herzberg (1964), (p. Chiavenato. 2000), quien planteó en su teoría de los dos factores motivacionales al salario como un elemento higiénico, que si bien no motiva al trabajador al logro, su inequidad o no justa recompensa desmotivaría cualquier acción laboral.

Sin embargo, las organizaciones para definir el nivel salarial de sus cargos habrán de realizar diversas consideraciones que pasan por aspectos intrínsecos como extrínsecos. Entre los primeros, se tomaran en cuenta factores que incluyen desde su capital de trabajo, el nivel de sus ventas o ingresos, el aspecto tecnológico y la equidad interna, que logran mediante el estudio interno de los cargos, con el fin de determinar su importancia o aporte a la organización en base a lo cual definen los salarios de cada grupo de cargos de manera objetiva.

Por otro lado, en los aspectos extrínsecos se habrá de realizar la justa comparación de los niveles salariales de sus cargos comunes con organizaciones similares, consecuentemente su similitud va mucho mas allá de la actividad económica, pues

habrá de tener en cuenta la ubicación y el tamaño de la empresas afines y otros elementos más.

Luego de realizar tales consideraciones, las organizaciones deben decidir cual será su política salarial, en donde podrán incluir recompensas directas e indirectas, asunto que correspondería en todo caso, sugerir a la gerencia del talento humano, teniendo en cuenta tanto la equidad interna como la externa y la realidad socioeconómica de sus trabajadores.

Consecuentemente en Venezuela, como en el resto del mundo, Según Blanco, (2005) “El salario es un elemento que puede potenciar la actividad económica de la nación; pues con el se marca y se define la capacidad del consumo de su población”. (p.21)

No obstante a partir de 1999, el gobierno nacional tan sólo se ha limitado a decretar el aumento del salario mínimo lo cual no ha resultado en una política apropiada para hacer mover las escalas salariales, dado que el empresario venezolano ve mermada su posibilidad de negociación dada la existencia prolongada de una inamovilidad laboral que pretende proteger los niveles de empleo nacional, dando ingresos a trabajadores temporeros o eventuales en determinadas épocas del año.

Visto de esta forma, este fenómeno igualmente, afecta a la pequeña y mediana empresa y al sector comercio, considerados como el sector industrial capaz de apalancar el desarrollo industrial y como el mayor captador de mano de obra; lo cual afirma Kelly (1999) al indicar que “Las PYMES se están convirtiendo en el modelo de la nueva empresa y en un motor crucial del desarrollo económico”. (p.28).

Cabe destacar; que el mismo Kelly (ob.cit.) señala que el nuevo paradigma es la red de pequeñas y medianas empresas, articuladas entre ellas o alrededor de una mayor empresa, lo que se puede interpretar como lo grande no es el tamaño sino la alianza, demostrando así que dentro de ellas laboran sus propios dueños.

Dentro de este orden, estas empresas se pueden clasificar de la siguiente manera: las microempresas, aquellas que van de uno (1) a diez (10) trabajadores; la pequeña empresa conformada entre once (11) y veinte (20) trabajadores empleados siendo la mediana empresa la cual cuenta con veinte (20) y hasta cien (100) trabajadores.

Hay que resaltar que en el Municipio Guaicaipuro del Estado Miranda, la existencia de este tipo de organizaciones es preponderante sobre las grandes empresas, entre ellas se destacan la existencia de microempresas y pequeñas empresas dedicadas al negocio de compra y venta de vehículos usados, de donde se desprenden la existencia de cargos afines como el caso específico de vendedores, quienes deben tener un nivel de preparación adecuado para el cumplimiento de su labor.

Ahora bien, se desconoce con precisión la fuente de información que este tipo de organizaciones emplean a la hora de definir su política salarial, razón por la cual, identificar el tipo de datos que manejan a tales fines y su consecuencia, resulta en una investigación interesante tanto para las empresas participantes como para el equipo investigador y otros usuarios ulteriores.

A tales efectos, el equipo investigador se propone dar respuestas a las siguientes interrogantes:

¿Cuáles son los cargos a fines existentes en el sector automotriz (compra-venta) de vehículos usados en el Municipio Guaicaipuro del Estado Miranda?

¿Qué tipo de información emplean para el desarrollo de una política salarial las empresas del sector automotriz (compra-venta) de vehículos usados en el Municipio Guaicaipuro del Estado Miranda?

¿Qué beneficios directos e indirectos proporcionan las empresas del sector automotriz (compra-venta) de vehículos usados en el Municipio Guaicaipuro del Estado Miranda?

¿Cuál es la diferencia salarial en las empresas del sector automotriz (compra-venta) de vehículos usados en el Municipio Guaicaipuro del Estado Miranda?

## **Objetivos de La Investigación**

### **General**

Determinar el nivel salarial en el sector automotriz (compra-venta) de vehículos usados en el Municipio Guaicaipuro del Estado Miranda.

### **Específicos**

1. Identificar los cargos afines existentes en el sector automotriz (compra-venta) de vehículos usados en el Municipio Guaicaipuro del Estado Miranda.
2. Precisar el tipo de información que emplean para el desarrollo de una política salarial las empresas del sector automotriz (compra-venta) de vehículos usados en el Municipio Guaicaipuro del Estado Miranda.
3. Determinar los beneficios directos e indirectos que proporcionan las empresas del sector automotriz (compra-venta) de vehículos usados en el municipio Guaicaipuro del Estado Miranda.
4. Establecer las diferencias salariales en las empresas del sector automotriz (compra-venta) de vehículos usados en el Municipio Guaicaipuro del Estado Miranda.

### **Justificación de la Investigación**

La presente investigación se realizó con el propósito de obtener información referente a las PYMES, a los incentivos (directos e indirectos) que reciben los empleados; para conocer su nivel salarial.

Consecuentemente, se justifica debido a que se suministra un análisis de los incentivos económicos sociales del personal, con la finalidad de identificar y determinar las políticas salariales establecidas por las organizaciones, con esta investigación se hará un aporte a las pequeñas y medianas empresas automotrices de compra y venta de vehículos usados, ya que se les suministrará información acerca de los cargos afines existentes en este sector; así mismo se establecerán las diferencias salariales y se precisará el tipo de información que utilizan para el desarrollo de la misma.

Seguidamente, para la carrera de administración de recursos humanos, es un aporte por cuanto se brinda información acerca de las pequeñas y medianas empresas, determinando nuevos horizontes en cuanto a ellas, denotando que no por ser pequeñas son menos significativas y de menos importancia que las grandes empresas. Así mismo, para el Colegio Universitario de los Teques “Cecilio Acosta”; es un aporte ya

que brinda una oportunidad como objeto de estudio e investigación abriendo nuevos campos de estudios para los futuros investigadores.

Según la autora de esta investigación, la misma es de gran importancia debido a que evidencia los contenidos teóricos adquiridos durante los procesos de enseñanzas y aprendizajes.

Por último, es de destacar que este proyecto es totalmente factible, ya que se cuenta con el apoyo técnico, logístico y financiero requerido de parte de los asesores.

### **Alcances**

La siguiente investigación, tiene la finalidad de realizar estudio referente a las PYMES, de compra y venta de vehículos usados en el Municipio Guaicaipuro del Estado Miranda; con la finalidad de obtener información acerca de los niveles salariales que obtienen los empleados, de los cargos comunes; así mismo la información que utilizan para el desarrollo de la política salarial dentro de estas organizaciones.

Por otro lado, determinar cada uno de los beneficios y establecer las diferencias salariales dentro de estas organizaciones.

Por ende, esta investigación del mercado laboral con énfasis en el aspecto salarial, se llevará a cabo durante el segundo trimestre del año 2007, motivo por el cual se debe tener presente, entre otros aspectos el marco legal.

### **Limitaciones**

No hubo receptividad en las empresas, ya que este estudio de investigación, se realizó una encuesta la cual se presentó una limitación a través de las empresas automotriz de compra y venta de vehículo usados ubicado en el Municipio Guaicaipuro del Estado Miranda.

En este sentido, la población del Municipio Guaicaipuro del Estado Miranda era demasiado pequeño lo cual eran cinco (5) empresas y al desarrollo de la investigación se pudo realizar tres (3) encuestas en tres empresas.

Por la consecuencia que las otras dos (2) empresas no se sintieron capacitadas ya que, en ese momento no estaban equipadas para realizar una encuesta de compras y ventas de vehículos usados.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO REFERENCIAL**

#### **Antecedentes de la Investigación**

Según el arqueo de fuentes realizado se localizó investigaciones con incidencias directas al objeto de estudio, a continuación se expone algunos trabajos relacionados con una de las variables asumidas en la presente investigación.

González y Rojas (2004), realizaron una investigación titulada “Diseño de un Programa de Incentivos que Permita Mejorar la Productividad y Competencia del Personal del Área de Venta de la Empresa Molina y CIA; C.A, presentada en el Colegio Universitario de los Teques “Cecilio Acosta”.

Fue elaborado con el propósito de diseñar un programa de incentivos que permita lograr la productividad y competitividad del personal del área de ventas de la empresa Molina y CIA, C.A; es de esta manera que la investigación se basó teóricamente en un análisis retrospectivo de la empresa y de los aspectos fundamentales como son: motivación, productividad, competitividad, salario, eficiencia e incentivos.

El estudio fue elaborado bajo la modalidad de proyecto factible, apoyado en una investigación documental y bibliográfica, en tal sentido la población objeto de estudio estuvo representada por diez (10) empleados del departamento de venta de la empresa; quienes conformaron la muestra.

Consecuentemente, para la recopilación de la información se aplicó la técnica de la encuesta para lo cual se diseñó un cuestionario de diecisiete (17) ítems cerrados.

Así mismo, el estudio permitió correlacionar en una sola estructura programática los aspectos fundamentales de la gerencia, la organización y el personal de venta para lograr la estrategia corporativa. Por ende, como conclusión se determinó la necesidad

de realizar programas de motivación, incentivos y actualización dirigida al personal del departamento de venta.

Así mismo, como aporte a esta investigación sirvió para determinar que esta es factible ya que esta vinculada con una de las variables a estudiar.

Mellado y Silva (2006), realizaron una investigación titulada “Estudio del Comportamiento del Mercado Salarial en las Pequeñas y Medianas Empresas del Sector Manufacturero del Municipio Guaicaipuro del Estado Miranda”, presentada en el Colegio Universitario de los Teques “Cecilio Acosta”.

Fue elaborado con el propósito de dar a conocer los incentivos y beneficios de las Pequeñas y Medianas Empresas en el sector Manufacturero del Municipio Guaicaipuro del Estado Miranda, la investigación fue desarrollada bajo la modalidad de proyecto explicativo, apoyado en una investigación documental y de campo de tipo descriptivo; se elaboró sólo un instrumento y se validó por expertos de Recursos Humanos y uno de Metodología de la investigación, no se llevó a cabo el proceso de confiabilidad por la naturaleza de la encuesta, la cual presenta preguntas abiertas.

Por otro lado, se seleccionó la totalidad de la población de quince (15) empresas que forman parte de la representación censal de las Pequeñas y Medianas Empresas del Municipio Guaicaipuro del Estado Miranda.

Así mismo, se diseñó una encuesta salarial para recoger la información necesaria relacionada con los salarios, incentivos y beneficios que comprenden los paquetes de compensación de las organizaciones.

Como conclusión, se destacó que las Pequeñas y Medianas Empresas del sector Manufacturero del Municipio Guaicaipuro del Estado Miranda poseen salarios adecuados a la antigüedad y niveles de desempeño de las personas, y poseen paquetes de incentivos y beneficios salariales.

Como recomendación se destacó a las instituciones participantes establecer sistemas de incentivos a nivel administrativo y gerencial, así como indagar en el mercado salarial su posicionamiento en un intervalo aproximado de seis (6) meses.

Este trabajo, permitió la orientación en cuanto a las bases teóricas, sí como el tipo de investigación empleada.

Pérez y Rojas (2006) realizaron una investigación titulada “Propuesta de un Método de Clasificación y Valoración para los Cargos Administrativos de la Empresa Mini Bruno Sucesores, C.A”, presentado en el Colegio Universitario de los Teques “Cecilio Acosta”.

Esta investigación se trazó como propósito de proponer un Método de Clasificación y Valoración de Cargo Administrativo de la empresa Mini Bruno Sucesores C.A, es de esta manera que la investigación se enmarco dentro de una modalidad de investigación documental, con un diseño bibliográfico a nivel descriptivo, donde se elaboró un cuestionario y se planteo como principal conclusión el valor cuantitativo de los cargos que estén de acuerdo con los factores exigidos.

Finalmente, como recomendación se le sugirió a la empresa la aplicación del método de comparación de factores exigidos para cumplir con las funciones de dichos cargos.

Como aporte a esta investigación, sirvió para determinar que esta es factible ya que esta vinculada con las variables a estudiar.

## **Bases Teóricas**

### **Reseña Histórica de la PYMES**

Al estudiar el nacimiento del núcleo de las empresas denominadas Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES), se pueden observar dos (2) formas de dicho surgimiento, Según Narváez (2006) “son aquellas en las que se pueden distinguir correctamente una estructura donde exista una gestión empresarial (propietario de la firma) y el trabajo remunerado”. (p.36)

Así mismo, se puede cotar que estas empresas son de capital intensivo y se desarrolla dentro de un sector formal de la economía, sin embargo esta empresa tuvieron un origen familiar teniendo una características denóttables, ya que sólo le preocupó una gestión para la supervivencia sin tomar en cuenta el tema; como el costo de la oportunidad del capital o la investigación que permita el crecimiento consecuentemente, en su evolución este sector de las PYMES se dedican

generalmente al sector industrial, adquiriendo importancia dentro de dicha economía en los años cincuenta (50) y sesenta (60) durante la vigencia del modelo de sustitución de importaciones.

De igual forma, se observó un gran dinamismo lo que permitió obtener una economía cerrada y un mercado interno reducido a realizar un proceso de aprendizaje como logros, pero con limitaciones en materia de equipamiento organizacional, escalas, capacitación e información.

Sin embargo, dichas limitaciones según el precitado autor, fueron un aspecto suficientemente negativo como para afectar rotundamente la productividad como la calidad de estas empresas, alejándolas del mercado internacional, durante los años setenta (70) época de inestabilidad macroeconómica se enfoca únicamente en la supervivencia y esto lo condujo a una profunda crisis que continuo en la década de los ochentas (80).

Sin lugar a dudas, la evolución de las PYMES muestra las dificultades que estas empresas tienen para reaccionar positivamente ante las nuevas señales del mercado, pero cohesión y fortaleza del entorno empresarial de estas entidades productivas de diferentes tamaños o de diferentes sectores se pueden complementar entre el nivel efectividad y competitividad.

Luego la productividad laboral promedio de las empresas de más de cien (100) personas mayor que el de las empresas que ocupan entre once (11) y cien (100) personas y sustancialmente mayor de lo que ocupa diez (10) personas.

Por ende, la tendencia posee mostrar un lento crecimiento en el tiempo del promedio general de personas por establecimiento, o producción por persona ocupada; lo que se pone en manifiesto el escaso tamaño de las industrias venezolana, para reafirmar esto se puede observar los cambios que vienen desde mil novecientos noventa y nueve (1999) en lo que la disponibilidad de financiamiento externo y la estabilidad económica interna se refiere indica el comienzo de una nueva etapa para las PYMES como algunos obstáculos que se deben superar.

Cuando se analiza la estructura económica del país se aprecia la coexistencia de empresas de distintas envergadura, por otro lado analizando la estructura económica

se puede encontrar sectores más dinámicos que otras actividades, pero todo se ubica en empresas pequeñas, medianas y grandes.

Se puede acotar que con frecuencia, se utilizan otros criterios para definir la dimensión de la empresa en función de:

1. La plantilla de los empleados
2. El volumen de ventas.
3. El valor añadido, definido como la sumas de gastos personales, gastos financieros entre otros.

En consecuencia, las PYMES son las empresas con mayor capacidad de creación de empleo sobre todo durante los últimos años, una vez superada la crisis que tuvo lugar a principios de la década de los noventa (90) que dentro de este proceso, se entiende que las PYMES deben cumplir un papel destacado, debido a la nueva concepción de la competencia ya que cobra mayor relevancia la capacidad de la empresa para responder en la forma adecuada a los cambios del mercado.

### **Las PYMES en Recursos Humanos**

Cuando se habla de los PYMES en recursos humanos se refiere a que la gran mayoría de estas organizaciones no utilizan como debe ser desarrollada los PYMES en el área de recursos humanos.

Según Busios (2006), opina que:

la mayoría de las PYMES no son capaces de desarrollar un proceso de selección de recursos humanos, ya que para algunas empresas sus propios hijos son los que establecen dichos trabajos. Además no saben planificar un plan de selección y mucho menos técnicas de selección de personal, aunque solo unas pocas organizaciones están capacitadas para tener en su empresa el área de recursos humanos.” (p.6)

Como realizar la planificación de los RRHH en una PYME, que se presenta a continuación:

**Cuadro 1**  
**La Planificación de los RRHH en una PYMES**

	<b>Producción</b>	<b>Ventas</b>	<b>Administración y Finanzas</b>
Directivos	Número de plantas	Número de zonas de venta	Número de centros de negocios.
Mandos intermedios	Número de operarios	Número de vendedores	Número de empleados
Operativos	Tiempo Standard Ritmo de producción Diversidad de producción	Ventas Número de cliente Diversidad de Producto	Número de factura Número de Proveedores Número de clientes

**Nota: Busios(ob.cit)(p.7)**

Como se puede observar en el cuadro 4, se pretende de forma racional y sistemática, prevenir el futuro en términos cuantitativos y cualitativos de tal modo que se puede establecer un mejor sistema para el desarrollo de la PYMES en el área de recursos humanos.

En adición a lo antes citado, Busio (ob.cit), afirma que, para lograr un buen objetivo se pretende alcanzar, se debe procurar:

1. Integración dentro de la planificación general de la empresa, esto es a modo de que todos los sectores de la organización (empresa) formen un todo, vale decir que la empresa como tal logre todos sus objetivos en conjunto no solo algunos de los departamentos que la conformen lo logre si no todos.

Este es uno de los más grandes problemas de las PYMES ya que no han sabido conllevar o sea integrar sustancialmente a la empresa dejando siempre de lado para optimizar otros.

2. Garantizar el número de empleados necesarios. Problema fundamental al momento de entender las dificultades de personal que tienen las PYMES al momento de organizar un buen desarrollo de su producto, ya que estas no son capaces de decidir

cuanto es el número necesario de personal para desarrollar bien su producto, es este punto al que en el último tiempo ha causado estragos debido a que los niveles de producción han disminuido debido a la alta competencia internacional y a los despidos masivos que han tenido que enfrentar los dueños para poder hacer frente a la crisis.

3. Combinar los programas de formación y promoción (capacitación) este es un punto estratégico para las PYMES, ya que recientemente se ha adoptado este beneficio. El gran problema ha sido la desorganización que han enfrentado en estos últimos períodos las PYMES las que han fracasado no han logrado motivar a los empleados por la falta de recursos humanos.

En este orden de ideas el mismo Busios (ob.cit) afirma que:

la facilidad de la toma de decisiones. Los recursos humanos nunca han sido bien valorados en las PYMES ya que la información, no es fluida y la encuentran intrascendentes al momento de gestionar alguna cosa dentro de la organización de recursos humanos y las PYMES". (p.10)

Asimismo, los fallos que tienen los sistemas de información de recursos humanos en las PYMES que puede generar una crisis que son:

- (a) Escasa comunicación entre RRHH y sistema de información
- (b) Metas y objetivos poco claros
- (c) Resuelve problemas equivocados
- (d) Sobredimensión
- (e) Inapropiada selección de vendedores / producto
- (f) Escasa involucración del usuario
- (g) No considera el impacto en el trabajo
- (h) Falta de expertos en información
- (i) Expectativas poco realistas
- (j) Falta de flexibilidad y adaptabilidad

El éxito en los sistemas de información de recursos humanos depende de la adecuada planificación del sistema, que requerirá una correcta comunicación entre usuarios, consultores, personal informático y suministradores.

## **Administración de Recursos Humanos.**

Cuando se habla de administración de recursos humanos, se toma como referencia la administración de personal que participa en las organizaciones, en las organizaciones, en las cuales desempeñan determinados roles. Según Chiavenato (2002) expone “Que las personas pasan la mayor parte de su tiempo viviendo o trabajando en organizaciones”. (p.65)

Por otro lado, cuando mas industrializada sea la sociedad, mas numerosas y complejas se vuelven las organizaciones; que crean un impacto fuerte y duradero en la calidad de vida de los individuos. Así mismo, si la estructura organizacional es importante, no lo es menos la administración de recursos humanos, ya que esta influida profundamente por los puestos existentes en la organización sobre la naturaleza humana.

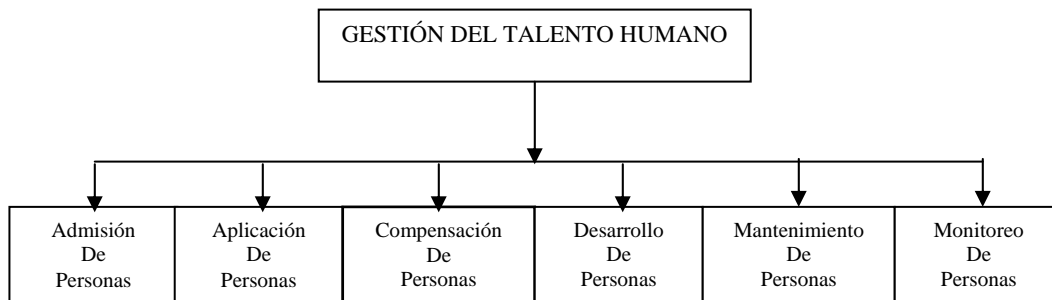
Del mismo modo, las organizaciones diseñan y administran según las teorías que predominen, utilizando varios principios y postulados que configuren la manera de administrar los recursos que allí existan.

Por ende, en los nuevos escenario por los cuales se transita se puede identificar tres aspectos que se destacan por su importancia: la globalización, el permanente cambio del contexto y la valoración del conocimiento, por lo que las viejas definiciones que usan este termino, se basa en la concepción de un hombre como un sustituible engranaje más de la maquinaria de producción, en este sentido, cuando se utiliza el termino recursos humanos, se puede considerar lo expuesto por Muñoz Riverola (1997) “El capital principal el cual posee habilidades y características que le dan vida, movimiento y acción a toda organización, por lo cual de ahora en adelante se utiliza el termino talento humano” (p.64).

El actual ambiente competitivo de negocio, el éxito depende más de la eficaz gestión del talento humano por sobre la estructura, la tecnología, los recursos financieros y materiales que son los elementos físicos e inertes que requieren ser administrado con inteligencia. En consecuencia, las personas son el único factor dinámico de la organización sean públicas o privadas, lucrativo o sin ánimo de lucro grandes o pequeñas, pues ellas, tienen la inteligencia que vivifica y dirige cualquier

organización debido a que los recursos humanos constituye el elemento esencial en cada componente de la empresa y su gestión se fundamenta en cada gerente de las distintas áreas funcionales de la organización.

Tomando como referencia lo planteado por Chiavenato (2002), la gestión del talento humano abarca las cuatro funciones administrativas que son: la planeación, organización, dirección y control. Por otro lado, la gestión del talento humano posee seis procesos fundamentales en la gerencia del personal, como lo son la admisión, la aplicación, la compensación, el desarrollo, el mantenimiento y el monitoreo del talento humano. (Ver Gráfico 01).



**Gráfico 1: Proceso de Compensación de Personas**  
 Nota: Chiavenato I. (ob.cit.). p. (226)

Como se puede observa en el Gráfico 01, los procesos están relacionados entre sí de manera continua, se involucran personas en las organizaciones, para proceder a diseñar y organizar las actividades que cada uno va a desempeñar en la empresa ; al seleccionar a las personas se debe establecer el tipo de incentivos que se van a otorgar y bajo que criterios; luego se recurre a el proceso que se encarga de capacitar y desarrollar las condiciones bajo las cuales se van a desarrollar las tareas, la higiene, la seguridad en el lugar donde se realizara el trabajo, los riesgos, entre otros. Cada uno tiene la tendencia de beneficiar o perjudicar los demás, dependiendo de si se utilizan de manera correcta o no.

Sin embargo, una organización es viable no sólo si capta y emplea sus recursos humanos de manera adecuada, sino también si posee la capacidad de mantener al que ya posee.

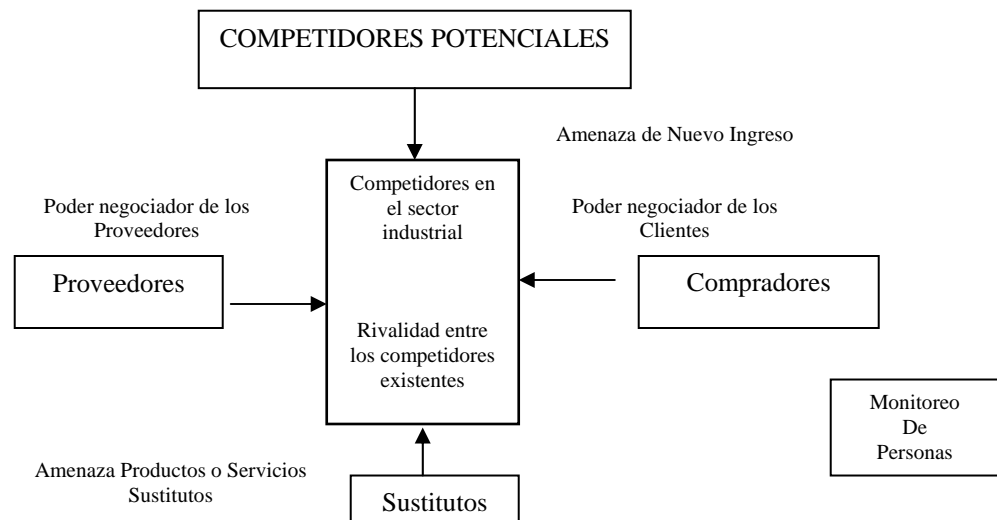
## Estrategia Competitiva

Cuando se habla de una estrategia competitiva, es probable que se desarrolle una amplia fórmula de cómo la empresa competirá y para ello la organización debe tener bien claro cuáles son sus objetivos y sus políticas para tener una buena estrategia.

Para Porter (1985), “describir la estrategia competitiva como comprender acciones ofensivas o defensivas para crear una posición defendible en un sector industrial” (p.55). Es decir, que con este desarrollo y actitud se logrará obtener un rendimiento superior sobre las inversiones para la empresa.

A tal fin, que la intensidad de la competencia en un sector industrial no es coincidencia, más bien sus raíces en base a la economía fundamental y va más allá del comportamiento de los competidores actuales.

Asimismo, la situación de la competencia en el sector industrial depende de cinco (5) fuerzas competitivas básicas (Ver gráfico 2).



**Gráfico 2: Estrategias competitivas Básicas**

**Nota: Porter (ob.cit) p.(55)**

Como se puede observar en el gráfico 02, la acción conjunta de estas fuerzas determina la rentabilidad potencial en el sector industrial, en donde el potencial de utilidades se mide en términos del rendimiento a largo plazo del capital invertido.

En ese orden de ideas, no todos los sectores industriales tienen el mismo potencial de utilidades finales a medida que difiere la acción conjunta de dichas fuerzas.

Asimismo, para Porter (ob.cit) “la intensidad de la rivalidad entre los competidores existentes da origen a manipular su posición utilizando tácticas como la competencia en precios, batallas publicitarias, introducción de nuevos productos e incrementos en el servicio al cliente o de la garantía” (p.37)

Se puede decir, que este patrón de acción y reacción puede o no dejar a la empresa iniciadora y al sector industrial en general en mejor posición, si las jugadas y contrajugadas tienen una escalada, entonces todas las empresas del sector puede sufrir y terminar en peores condiciones que antes.

En consecuencia, se puede aclarar que alguna formas de competir, en especial la competencia en precios, son sumamente inestables y muy propensas a dejar a todo un sector industrial peor, desde el punto de vista de rentabilidad.

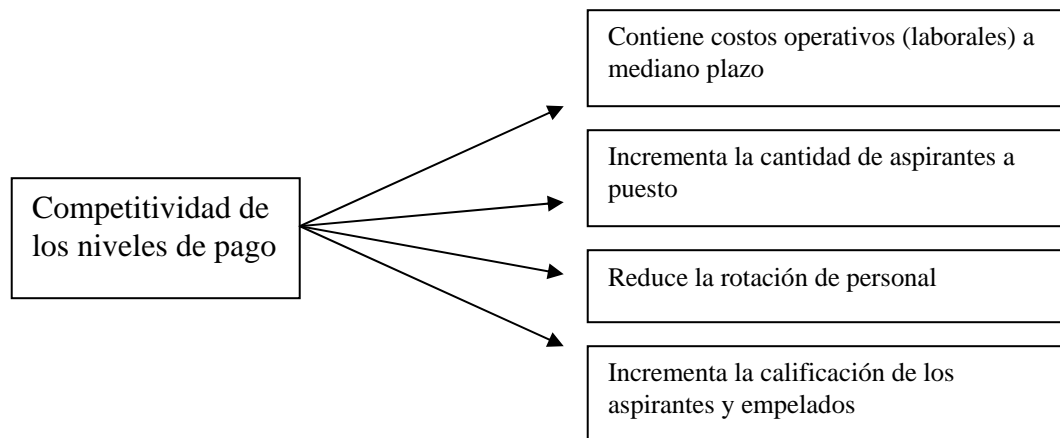
Es importante acotar que, las rebajas de precios son rápidas y fácilmente igualadas por los rivales, y una vez igualadas disminuyen los ingresos para toda la empresa.

Por otro lado; las campañas publicitarias bien pueden ampliar las demandas o incrementar el nivel de diferenciación del producto en el sector industrial para beneficio de todas las empresas.

### **Factores con los que cuenta una organización para ser competitiva en el mercado laboral:**

Según Morales y Velandia (ob.cit), “el dinero es criterio universal como medida de valor y logro, constituyéndose en el mecanismo de la vinculación entre la organización y el trabajador”. (p.350). Es decir para ello se tiene que incluir tanto sueldo básico, incentivos, prestaciones o beneficios para lograr el elemento adicionales que permitan hacer más atractiva una empresa como lugar de trabajo.

Al mismo tiempo, la influencia del dinero puede ser relativa comparada con factores menos tangibles como: estabilidad, jerarquía, nivel de responsabilidad, diseños adecuados del puesto, la visión de utilidad del trabajo, la variedad de las tareas; por lo tanto la competencia en el mercado se basa en practicar la compensación. (Ver gráfico 03).



**Gráfico 3: Niveles de pago competitivos**  
**Nota: Morales y Velandia (ob.cit)**

Para objeto de esta investigación, es sumamente importante saber si hay competencias en las pequeñas y mediana empresas automotriz de (compra – venta) de vehículos usados, ya que a pesar que son escasos este tipo de empresa en el Municipio Guacaipuro del Estado Miranda, la rivalidad se puede presentar en una o más de los competidores.

Por la simple razón de tener en un mismo sector más de dos (2) empresas automotriz de (compra –venta) de vehículos usados.

### **Equidad**

La desigualdad en cualquier categoría puede provocar fuertes problemas en el clima organizacional.

Para Mondy y Noe (2000) afirman que,“es la inexistencia que tienen los trabajadores de que se les está tratando con justicia”. (p.359). Es decir que la compensación deberá ser justa para todas las partes involucradas y se tiene que percibir como tal.

Por otra parte se puede acotar, que según Mondy y Noe (ob.cit) “existe en la organización varios tipos de equidad” (p.360) los cuales se presentan a continuación:

1. La Equidad Externa: Existe cuando se paga a los empleados de una compañía

de manera comparable a los trabajadores que desempeñan puestos similares en otras empresas.

2. La Equidad Interna: Existe cuando se paga a los empleados de acuerdo con el valor relativo de sus puestos dentro de una organización.

3. La Equidad con el Empleado: Existe cuando individuos que desempeñan puestos similares en la misma compañía reciben un pago de acuerdo con factores exclusivos para el empleado, tales como el nivel de desempeño o antigüedad.

4. La Equidad de Equipos: Cuando se remunera mejor a los equipos más productivos que a los menos productivos.

Considerando lo señalado por los autores anteriores (ob.cit). “Destacan que la mayoría de los trabajadores se preocupan por la equidad en el pago, tanto interno como externo”.(p.365)

En tal sentido, una organización debe ser competitiva en el mercado de trabajo para permanecer viable; por ello, la equidad externa debe ser siempre una consideración fundamental.

Para Morales y Velandia (ob.cit) “la equidad interna se logra mediante los factores fundamentales de la estrategia de recursos humanos”. (p.347) que se presentan a continuación:

1. La valoración del nivel relativo de complejidad de cada puesto en comparación con los demás en la organización; cuyos resultados es un ordenamiento de los puestos del menos al más complejo.

2. La recompensa de los aportes significativos del rendimiento del empleado o Del equipo de trabajo a la organización.

3. Controlar la competitividad externa requiere conocimientos de mercado laboral.

4. Mediante la valoración de puesto la recompensa del rendimiento y el conocimiento del mercado laboral las organizaciones tienen la información básica necesaria para elaborar una estructura de sueldo eficiente y coherente.

En este orden de ideas se puede decir que el estudio del mercado laboral ayudará a establecer una organización.

Por lo cual, la clasificación y evaluación del desempeño que estima el rendimiento global del empleado puede mejorar a través de un manual de cargo para general un nivel competitivo entre las otras empresas y así lograr que el empleado se sienta satisfecho, con la remuneración, beneficios y así establecer un equilibrio de ingreso y egreso.

En consecuencia se puede decir que con estas ideas se desarrolla una mejor retención con el empleado y mantenerse en el mercado.

### **Teoría de los Factores de Herzberg, F. (1964)**

Herzberg, sustenta su teoría en el ambiente externo y en el trabajo del individuo (enfoque orientado hacia el exterior), según éste, la motivación de las personas depende de dos factores. (Chiavenato (2000):

(a) Factores Higiénicos: Son las condiciones que rodean al individuo cuando trabaja, comprende todas las condiciones físicas y ambientales del trabajo, el salario, los beneficios sociales, las políticas de la empresa, el tipo de supervisión recibida, el clima de las relaciones entre las directivas y los empleados, los reglamentos internos, las oportunidades existentes.

(b) Factores motivacionales: tienen que ver con el contenido del cargo, las tareas y los deberes relacionados con el cargo en sí; delegación de las responsabilidades, ascensos, libertad de decidir como realizar su trabajo, utilización plena de las habilidades y destrezas. (p.76)

Sin embargo, los factores higiénicos poseen una capacidad muy limitada para influir en el comportamiento de los trabajadores, ya que la expresión higiene refleja con exactitud su carácter preventivo y profiláctico, y muestran que sólo se destinan a evitar fuentes de insatisfacción en el ambiente o amenazas potenciales a su equilibrio.

Por otro lado, cuando estos factores son óptimos, simplemente se anulan la insatisfacción, puesto que su influencia en el comportamiento no logra elevar la satisfacción y se denominan factores de insatisfacción. Ellos incluyen: Condiciones de

trabajo y comodidad, políticas de la organización y la administración, relaciones con el supervisor, salarios, estabilidad en el cargo y relaciones con los colegas.

En tal sentido, el término motivación incluye sentimientos de relación, crecimiento y reconocimiento profesional, manifiesto en la ejecución de tareas y actividades que constituyen un gran desafío y tiene bastante significación en el trabajo. Por ende, cuando los factores motivacionales son óptimos, elevan la satisfacción de manera sustancial, cuando son precarias, provocan insatisfacción, por esta razón se llaman factores de satisfacción e incluyen el contenido del cargo, delegación de la responsabilidad, libertad de decidir como realizar el trabajo, ascenso, utilización plena de habilidades personales, formulación de objetivos y evaluación relacionada con estos cargos ( llevada a cabo por quien lo desempeña), ampliación o enriquecimiento del cargo (horizontal o verticalmente).

Esto llevó a la conclusión, que los factores responsables de la satisfacción profesional están desligados y son diferentes de los factores responsables de la insatisfacción, consecuentemente, también, propone enriquecimiento de las tareas, que consiste en aumentar deliberadamente la responsabilidad, los objetos y el desafío de las tareas del cargo.

Por ende, en la práctica de los enfoques de Herzberg, se destacan aquellos factores motivacionales que tradicionalmente se han olvidado y desaparecido por las empresas en los intentos por elevar el desempeño y la satisfacción personal.

En síntesis, la teoría de Herzberg citado por Chiavenato (ob.cit.) afirma que, la satisfacción en el cargo es función del contenido o de las actividades desafiantes y estimulante del cargo (factores motivacionales), por otro lado, la insatisfacción en el cargo depende del ambiente, la supervisión, los colegas y del contenido del cargo (factores higiénicos).

Asimismo Herzberg llegó a la conclusión, de que los factores responsables de la satisfacción profesional están desligados y son diferentes, de los factores responsables de la insatisfacción profesional.

## **Incentivos**

Son todos aquellos procedimientos diseñados por las empresas que buscan brindar a los trabajadores para el logro de determinados objetivos o conductas, por lo tanto, son pagos otorgados por la organización a sus trabajadores (salario, premios, beneficios sociales, oportunidades de progreso, estabilidad en el cargo, supervisión abierta, elogios, meritos entre otros); a cambio de contribuciones pues que cada incentivo tiene un valor de utilidad que es subjetivo, ya que varia de un individuo a otro, lo que llaman alicientes, recompensas o estímulos. Así mismo, las recompensas o estímulos desde el punto de vista convencional, definidos por Dessutnick, (2002) como:

El plan de un gerente para la implantación de la estrategia debe incorporarse más elementos motivadores positivos que negativos, porque cuando la corporación se recompensa y se menciona de manera positiva, las personas tienden a responder con mas entusiasmo y esfuerzo (p. 68).

Por otra parte, se puede acotar que un plan de gerente permite implantar la estrategia de elementos motivacionales positivos más que negativos, porque cuando las empresas recompensan a los trabajadores estos responden con mayor entusiasmo y esfuerzo.

Los planes de incentivos: Se implementan para incidir en el desempeño de las personas en pro de la competitividad organizacional. Según Nasch (2002) señala que. “los planes o programas de incentivos son: “eficaces, no solamente en el caso de los gerentes si no también de las personas que trabajan por hora”. (p.185)

A continuación se hará referencia de los incentivos más usuales y utilizados por las empresas para aumentar la productividad individual y la competitividad organizacional: Según Ponce Reyes (1980):

1. Plan de Sueldo: Este plan se caracteriza por pagarle al vendedor o cargos similares un salario fijo, aunque es posible que adquiera a la par algún tipo de incentivos como puede ser bonos, premios entre otros. El principal objetivo de este plan es el de aumentar o captar a nuevos clientes, puesto que los vendedores se sienten más motivados al realizar su trabajo, pues no es solo hacer la venta, sino crearle al

trabajador la satisfacción de elevar la productividad y lograr posicionar a nivel competitivo de la organización.

2. Plan de Comisión: Este plan consiste en determinar un porcentaje de las ventas como pueden ser: 2%, 5%, o 10%, como parte de pago de los trabajadores que se desempeñan en la actividad de las ventas o por comisiones; en este caso tienden a mejorar su desempeño puesto que su esfuerzo lo conducirá a una mayor recompensa.

3. Plan Combinado: Es el más utilizado por las organizaciones por ser el más acorde para los vendedores, consiste en darles a los vendedores un sueldo fijo más comisiones brindando así la seguridad de un sueldo, lo que le da a él y a su familia, estabilidad económica. Dessler (1999) opina que además “Las compañías pueden dirigir las actividades de sus vendedores al detallar cuales son los servicios que se pagan con el salario, mientras que la comisión representa un incentivo adicional para un mejor desempeño” (p. 443). De esta misma manera, dentro de este plan se pueden encontrar dos tipos de planes, de acuerdo a cómo se produzcan las ventas. El primero, es un plan comisión mas atracción de cuenta, que consiste que al vendedor se le paga por comisión pero para cuando se produzca períodos de venta bajas, el vendedor cuenta con ingresos futuros, para solventar este problemática . El segundo, es el plan de comisiones más bonos, es parecido al anterior se le paga por comisión, pero tiene el estímulo que les dan un bono por actividades por la venta de aquellos artículos que tienen poca demanda.

4. Plan de Premios Especiales. Este plan se emplea con la intención de elevar aún más la motivación y por ende el desempeño del vendedor en donde al trabajador se les dan regalías en base a la acumulación de puntos por las ventas efectuadas por un período determinado; así mismo, se realiza con todos los vendedores de las diferentes sucursales o de las distintas zonas en que se produzcan las ventas, estos puntos se utilizan para concursar y obtener el mejor lugar en la organización evaluando en términos de ganadores podrán optar por viajes, por artículos domésticos, deportivos o de oficina, por vehículos y sobre todo por tener un status del mejor vendedor. (p.152)

Seguidamente, los incentivos Salariales, son formas de compensación que alimenta determinados resultados, por lo general, los incentivos vinculan el desempeño individual con los pagos adicionales, ellos con la finalidad de estimular y elevar la productividad de los empleados, promoviendo la participación de los empleados dentro de las empresas. Para Chiavenato (ob.cit.) Sistema de recompensas (incentivos), incluye: “El paquete total de beneficios que la organización pone a disposición de sus miembros y los mecanismos y procedimientos para distribuir esos beneficios.” (p.398).

Los incentivos son gratificaciones, tangibles o intangibles, con el propósito que las personas o los miembros de la organización participen y cumplan con los objetivos de la empresa.

El sistema de incentivo salarial se basa según el precitado autor, en seis elementos:

1. Compensación basada en unidades: Los incentivos que se conceden con base en el número de unidades producidas suelen compensar al trabajador por el volumen de su rendimiento, es decir, recompensar al trabajador en proporción al exceso de producción que haya logrado Este pago de incentivos no conduce automáticamente a niveles mas altos de producción, se puede decir que tiene presiones de grupo sobre las personas que excede los niveles promedios de desempeño, también es importante señalar que un problema de gran relevancia es la medición de la productividad puesto que existe muchas labores y tareas que tienen que desempeñar una sola persona, sería muy difícil medir en unidades de términos de producción.

2. Bonos de Producción: Son incentivos que se pagan por exceder determinados niveles de producción de un empleado, además de la compensación que estipula su contrato de trabajo y que se determina por la ley Orgánica del Trabajo, el trabajador debe recibir una suma adicional por cada unidad de trabajo tras alcanzar los niveles óptimos de producción.

3. Comisiones: En los puestos enfocados a ventas, el vendedor puede percibir un porcentaje del precio de cada artículo de la venta realizada.

4. Incremento por Méritos: Constituye aumentos en el nivel de la compensación concedidos a cada persona de acuerdo con una evaluación de desempeño; en la mayoría de los casos estos aumentos los decide el supervisor inmediato del empleado junto con los otros supervisores. A pesar de que estos aumentos estimulan el desempeño, en pocas ocasiones están vinculados con el nivel específico de producción del empleado y pueden estar sometidos a situaciones poco justas.

5. Compensaciones por experiencia y conocimiento: Constituye un estímulo al empleado mediante el cual se reconoce el esfuerzo que realiza para adquirir destrezas o nuevos conocimientos relacionados con su puesto de trabajo que desempeña el trabajador.

6. Incentivos no Monetarios: Por lo general, los incentivos se traducen a un pago; estos incentivos pueden concederse en otras especies, por ende, muchas veces se llevan a cabo programas de reconocimientos de méritos, en el curso de los cuales los empleados pueden recibir placas conmemorativas e incluso días especiales de vacaciones con goce de sueldos. Los incentivos no financieros son especialmente comunes en los departamentos de venta, sirven para alentar esfuerzos adicionales o dirigidos a un objetivo específico.

Es importante acotar que esta investigación trabajara con los incentivos monetarios y no monetarios. Ya que todo lo anteriormente citado, conlleva a pensar que toda la clasificación de los incentivos son especialmente comunes en las pequeñas y medianas empresas del sector automotriz de compra y venta de vehículos usados.

Cabe destacar que la PYMES de automotriz trabajan mucho con vendedores y para este tipo de organismos la compensación y motivación es el objetivo principal para tener satisfecho a sus vendedores con al remuneración competente para la capacidad de cada empleado que desempeña este cargo en las PYMES.

## **Salario**

Es la remuneración o gratificación que se le otorga a cualquier trabajador, siempre y cuando este preste un servicio, además el salario comprende todo lo

referente a: bono vacacionales, horas extras y trabajos nocturnos, primas por producción, utilidades, alimentación y vivienda, recargos por días feriados, entre otros.

El salario puede considerarse como: el pago reciben los trabajadores a cambio de su labor, constituye una medida de valor de un individuo de en la organización, da estatus jerárquico en la organización, en tal sentido Chiavenato (ob.cit.). Plantea que:

El salario constituye el centro de las relaciones de intercambio entre las personas y las organizaciones, sin embargo, todas las personas dentro de estas ofrecen su tiempo y su esfuerzo, y a cambio reciben dinero, lo cual representa el intercambio de una equivalencia entre derechos y responsabilidades recíprocas entre el empleado y el empleador. (p.232)

Así mismo, se puede acotar que dentro del compuesto salarial, existe una serie de factores internos (organizacionales) y externos (ambientales) que condicionan los salarios y determinan su valor; el conjunto de estos factores internos y externos se denominan compuesto salarial.

Consecuentemente, la determinación de los salarios es muy compleja, debida a que existen diversas variables de las cuales ejercen efectos sobre los salarios, estos elementos pueden actuar independiente o armónicamente entre sí, para elevar o bajar el salario. No obstante, cuando actúan como fuerzas opuestas, estos factores pueden servir para anularse entre sí y estabilizar los salarios.

Por otro lado, el salario, para autores como Flannery, Hofrichter y Platten (1999), es un poderoso motivador, ya que el mismo puede ser muy eficaz para ganar la estima y pro actividad de las personas durante los periodos de cambio masivo; siempre y cuando se utilicen con eficacia puede acelerar el compromiso y la aceptación del cambio. Es una herramienta importante para comunicar y afianzar los nuevos valores y conductas, para asegurar la responsabilidad por los resultados y premiar el logro de las nuevas metas y el rendimiento.

Además, para Chiavenato (ob. Cit) las compensaciones se pueden clasificar como financieras y no financieras y a su vez pueden ser directas e indirectas como se mencionan a continuación:

(a)Compensaciones Directas:

1. Salario Directo
2. Bonificaciones.
3. Comisiones.

(b) Compensaciones Indirectas:

1. DSR (para trabajadores por horas)
2. Vacaciones.
3. Primas.
4. Propinas
5. Horas Extras
6. Prima por Salarios.
7. Adicionales.
8. efectos financieros de los beneficios concedidos.

(c) No Financiera:

1. oportunidades de desarrollo.
2. Reconocimiento y Autoestima.
3. Seguridad en el Empleo.
4. Calidad de vida en el Trabajo.
5. Orgullo de la Empresa y del Trabajo.
6. Promociones.
7. Libertad y Autonomía en el Trabajo.

El citado autor explica que “El salario representa un costo y una inversión, costo; porque el salario se refleja en el producto final e inversión porque representa la aplicación de dinero en un factor de producción” (p.324)

Así, los salarios y los respectivos beneficios sociales se ven reflejado en el valor del producto o servicio ofrecido por las organizaciones ya que mientras mas automatizada sea la producción, menor será la participación de los salarios en los costos.

Por otra parte, cuando mayor sea el índice de manufactura (obra de mano) tanto mayor será la incidencia de los salarios y los beneficios sociales en los costos de producción.

Igualmente, los salarios dependen de factores tanto internos (organizacionales) y externos (ambientales) de hecho los salarios son complejos e incluyen numerosas decisiones puesto que dichos factores están interrelacionados y ejercen diferentes efectos sobre los salarios, por otra parte estos factores actúan independientemente o en conjunto armónico para subir o bajar los salarios. Según Chiavenato (ob.cit.) Indica que los factores pueden ser:

(a) Factores Internos (organizacionales):

1. Tipología de los cargos de la organización.
2. Política salarial de la organización
3. Capacidad financiera y desempeño general de la organización
4. Competitividad de la organización.

(b) Factores externos (ambientales):

1. Situación del mercado de trabajo
2. Coyuntura económica ( inflación recesión, costo de la vida)
3. Sindicatos y negociaciones colectivas.
4. Legislación laboral.
5. Situación del mercado de clientes.
6. Competencia en el mercado.

Por ende, en toda organización cada cargo tiene su valor individual, es importante a la hora de remunerar con justicia y equidad de un cargo, conocer el valor de cada cargo con relación a los demás y a la situación del mercado, dado que la organización es un conjunto integrado por cargos en diferentes niveles jerárquicos y diferentes sectores de especialidad, donde cada cual realiza un aporte diferencial.

La Administración de Salario, Consecuentemente, la administración de salarios, es un asunto que compete a la organización como un todo y repercute en sus niveles y sectores. Según Chiavenato (ob.cit.) “La administración de salario, es el conjunto de normas y procedimiento tendientes a establecer o mantener estructuras de salarios equitativos y justas en la organización”. (p.238)

Como resultado, debe existir un equilibrio interno (coherencia interna de los salarios) que se basa de la información interna obtenida a través de la evaluación de

cada cargo, y un equilibrio externo (coherencia externa de los salarios) que se alcanza a través de información externa obtenida de la investigación de salarios. Con toda esta información la organización definirá y establecerá sus políticas salariales buscando un equilibrio que normalice los procedimientos para fijar la remuneración del personal en general.

Además, la evaluación y clasificación de cargos son técnicas tradicionales para definir una estructura de salarios con base en la comparación sistemática y coherente; mientras que la evaluación de cargo busca fijar el valor relativo de cada cargo en la organización y la clasificación agrupa salarios de acuerdo a la estructura de los cargos y la orden gradual de los salarios.

Así mismo, para Chiavenato (ob.cit.) “La política salarial es el conjunto de principios y directrices que reflejan la orientación y la filosofía de la organización en lo que corresponde a la remuneración de los empleados” (p. 444)

Siguiendo este orden de ideas, la política salarial son todas las normas presentes y futuras, así como las decisiones de cada caso que deberán ser orientados por la filosofía de la organización, además, se puede decir que es no estadístico, si no lo contrario, es muy cambiante, evoluciona a medida que se perfeccionan al aplicar a situaciones que varían con rapidez. Está a su vez debe contener tres (3) aspectos fundamentales:

1. Estructura de cargo y salario. Clasificación de los cargos y las franjas salariales para cada clase de cargo.
2. Salario de admisión para las diversas clases salariales. El salario de admisión para los empleados debe coincidir con el límite de la clase salarial. El salario de admisión podrá estar por debajo del límite mínimo de la clase salarial hasta en diez (10) % o veinte (20) %, ajustándose al valor de este límite después del periodo de prueba, si el ocupante corresponde a las expectativas.
3. Previsión de reajustes salariales. Por determinación legal (acuerdos colectivos o espontánea).

No obstante, El objetivo principal de la política salarial es crear un sistema de recompensas equitativo para la organización y para los empleados. Toda política salarial debe tener en cuenta siete criterios para ser eficaz:

1. Adecuada. La compensación debe distanciarse de los estándares mínimos del gobierno y el sindicato
2. Equitativo. A cada persona debe pagárseles proporcionalmente a su esfuerzo, habilidades y entrenamiento.
3. Balanceada. Salario, beneficio y otras recompensas deben proporcionar un paquete total razonable.
4. Eficacia en cuanto a costos. Los salarios no pueden ser muy excesivos y deben estar de acuerdo con lo que la organización pueda pagar.
5. Segura. Los salarios deben ser suficientes para brindar seguridad a los empleados y ayudar a satisfacer sus necesidades básicas.
6. Estimulante. Los salarios deben motivar eficazmente el trabajo productivo.
7. Aceptable para los empleados. Los empleados deben comprender el sistema de de salarios y sentir que es razonable para ellos y para la empresa.

Características del salario. Giannocaro (2003.) plantea que, ya definido el salario como la retribución de una labor ejercida por una persona, se puede decir que el salario presenta los siguientes rasgos puntuales:

1. Es el derecho que tiene el trabajador de percibir, por la labor que preste o que convenga prestar.
2. Surge de un contrato, de las normas legales o incluso de la costumbre.
3. Está conformado por cualquier ventaja o provecho patrimonial, es decir, que puede ser en dinero o en especie.
4. Es de obligatorio cumplimiento, y por lo tanto irrenunciable e intransferible por el trabajador; tiene por finalidad satisfacer las necesidades fundamentales de vida digna para el trabajador y su familia.
5. El pago debe ser oportuno, íntegro, suficiente y proporcionado a la contraprestación del trabajador.
6. Es una prestación onerosa, ya que exige obligaciones recíprocas.

7. Es una obligación a corto plazo, en un término preestablecido, sea semanal, quincenal o mensual. (p.36)

Por esta razón el salario es el derecho que tienen los trabajadores de recibir por el trabajo realizado, tomando en cuenta que deben tener un contrato donde estén presentes las normas legales; ya que este es un derecho irrenunciable e intransferible.

### **Factores determinantes de los salarios**

Para Chiavenato (ob.cit.), existen factores determinantes de los salarios, los cuales varían en las organizaciones dependiendo del país y la época. Entre los factores se pueden mencionar los siguientes:

1. El costo de la vida: incluso en las sociedades más pobres los salarios suelen alcanzar niveles suficientes para pagar el costo de subsistencia de los trabajadores y sus familias; de lo contrario, la población activa no lograría reproducirse.

2. Los niveles de vida: los niveles de vida existentes determinan lo que se conoce como salario de subsistencia, y ello permite establecer los niveles de salario mínimo. La mejora del nivel de vida en un país crea presiones salariales alcistas para que los trabajadores se beneficien de la mayor riqueza creada. Cuando existen estas presiones los empresarios se ven obligados a ceder ante las mayores demandas salariales y los legisladores aprueban leyes por las que establecen el salario mínimo y otras medidas que intentan mejorar las condiciones de vida de los trabajadores.

3. La oferta de trabajo: cuando la oferta de mano de obra es escasa en relación al capital, la tierra y los demás factores de producción, los empresarios compiten entre sí para contratar a los trabajadores por lo que los salarios tienden a aumentar. Mientras que cuando la oferta de mano de obra es relativamente abundante y excede la demanda, la competencia entre los trabajadores para conseguir uno de los escasos puestos de trabajo disponibles tenderá a reducir el salario medio que viene dado por la media de todos los salarios percibidos por los individuos, con independencia de su categoría profesional.

4. La productividad: los salarios tienden a aumentar cuando crece la productividad. Este es un factor tan determinante que es regla universal en materia

salarial. Ésta depende en gran medida de la energía y de la calificación de la mano de obra, pero sobre todo de la tecnología disponible. Los niveles salariales de los países desarrollados son hasta cierto punto elevados debido a que los trabajadores tienen una alta preparación que les permite utilizar los últimos adelantos tecnológicos, lo cual se genera en gran medida por las transformaciones tan vertiginosas que sufren las organizaciones. Y a medida que existen estos cambios se van produciendo, las organizaciones deben ajustarse, y las personas capacitarse para formar parte de el capital humano indispensable para las empresas Poder de negociación: la organización de la mano de obra gracias a los sindicatos y a las asociaciones políticas aumenta su poder negociador por lo que favorece un reparto de la riqueza nacional más igualitario.

Reajustes Salariales Seguidamente Chiavenato (ob.cit.) Expone.

1. Reajustes Colectivos (o por costo de vida). Buscan reestablecer los valores reales de los salarios frente a los cambios de la coyuntura económica del país, cuando los ajustes económicos sean espontáneos, su frecuencia dependerá de la administración de la organización y no deberá presentar derecho adquirido para nuevos ajustes, ya que, serán compensados en la época de los reajustes sindicales.

2. Reajustes Individuales. Complementan los ajustes colectivos. Se clasifican en:

Reajustes por Promoción: Se entiende por promoción el ejercicio autorizando un cargo diferente al actual.

(a) Reajuste por Adecuación: La empresa trata de pagar salarios compatibles con los salarios pagados en el mercado de trabajo

(b) Reajustes por Méritos: Se concede a los empleados que deben ser recompensados por su desempeño superior al normal.

Precisión Salarial Interna y Externa, Se refiere a la determinación del valor de cada cargo a lo interno de la organización (equidad) y a lo externo (nivel de competitividad), para los cuales, recursos humanos realiza su propia metodología para lograrlo, atendiendo una serie de pasos previos o insumos como es la adecuada descripción de los cargos a ser clasificados para su ulterior valorización.

## Método de Evaluación de Cargo

Esta relacionado con la obtención de datos e información que proporciona cada cargo y llegar a una conclusión acerca del precio indicado las diferencias esenciales entre los cargos; sea cuantitativa o cualitativa, algunas veces, la evaluación de cargo se complementa con otros procedimientos, como por ejemplo, negociaciones con los sindicatos, investigaciones del mercado salarial entre otros.

Por lo tanto, los métodos de evaluación de cargo buscan obtener información de los mismos a partir del análisis y la descripción para realizar comparaciones entre ellos seguidamente la evaluación destaca la naturaleza y el contenido no las características de las personas que lo ocupan, es decir que dicha evaluación se fundamenta en la información ofrecida por la descripción y el análisis de que hace el ocupante (Cuando lo hace, como lo hace, donde lo hace y porque lo hace).

Prueba de esto, los métodos de evaluación de cargos pueden definirse en tres grupos como lo expone:

### Cuadro 2 Método de Evaluación de Cargo

Comparación Simple	Comparación no Cuantitativa	Comparación Cuantitativa
Cargo como un Todo	Cargo como un Todo	Partes del Cargo o Factores de Evaluación
Cargo versus Cargo Cargo versus Cargo	Escalonamiento de Cargo Categoría Predeterminadas	Comparación por Factores Evaluación por Puntos.

Nota: Chiavenato, (ob.cit.) (p.240).

Todos los métodos de evaluación de cargos son comparativos: comparan los cargos entre si o comparan los cargos con algún criterio (categoría o factores de evaluación) tomados como base de referencia.

### Cuadro 3 Esquema de Comparación

Bases de Comparación	Cargo como un Todo	Partes del Cargo
Cargo versus cargo	1. Jerarquización de cargos	1. Comparación de Factores
Cargo versus Criterios	2. Categoría Predominadas Clasificación de cargo	2- Puntos

**Nota:** ídem

El punto de partida para cualquier esquema de evaluación de cargo consiste en obtener información respecto de los cargos, mediante el análisis de cargo, para tomar las decisiones comparativas para ellos. Por tanto la evaluación de cargo debe fundamentarse en la información proporcionada por el análisis del cargo.

Según Chiavenato (ob.cit), además en el manual de descripción de cargo: “es una técnica o documento que contiene información válida y clasificada sobre la naturaleza y función de cada puesto a cargo de trabajo, con sus respectivos requisitos de ingreso y valoración de una determinada organización”. (p.130)

### El Mercado Laboral

El mercado, es el espacio de transacciones o contexto de trueques e intercambio entre quienes ofrecen un producto o servicio y los que buscan un producto o un servicio; entonces, se puede acotar que la oferta y la demanda es la principal característica de todo un mercado. Es por esta razón que el mercado laboral experimenta regulaciones y restricciones.

En primer termino, para Rumbos (2002), el mercado laboral es “aquel donde se establecen las ofertas y demandas laborales; además que este mercado está compuesto por cada uno de los sub. Sistemas que conforman la gestión del talento humano”. (p. 125).

Por otro lado, para Chiaveneto (ob.cit.) el mercado salarial “es aquel que toma en cuenta los niveles salariales en la oferta y la demanda, de acuerdo con el mercado laboral; por ser el espacio de transacciones o contextos de trueques e intercambios de

productos, por otro lado el salario se determina de acuerdo a la capacidad que tenga la empresa para pagar un salario. (p. 327)

En la teoría de la oferta y la demanda laboral definido a través de los niveles salariales, Morales y Velandia establecen como modelo ideal aquel donde el salario para un trabajo dado se establece en el punto en que en el mercado la oferta laboral iguale a la demanda laboral. Con términos más claros, en la disponibilidad que tenga la empresa de ofrecer un salario, en esa misma magnitud las personas desean aspirar ingresar a la misma; una organización que ofrezca bajos salarios, contará con una baja demanda laboral para pertenecer a la misma, por otra parte; toda organización en la medida en que ofrece oportunidad de trabajo, es parte integrante del mercado laboral. (Ver grafico 02).

**Cuadro 4 Situación del Mercado Laboral.**

<b>MERCADO LABORAL</b>	
<b>OFERTA</b>	<b>DEMANDA.</b>
*abundancia de oportunidad de empleo.	*escasez de oportunidad de empleo.

**Nota:** Chiavenato (ob. Cit.) (p.85).

Aun cuando, el mercado laboral es dinámico y experimenta continuos cambios; las características estructurales y coyunturales de dicho mercado influyen rotundamente en las practicas de recursos humanos de las empresas simplemente por que cuando la oferta es mayor que la demanda las organizaciones se encuentran ante un recurso muy escaso y difícil, por el contrario cuando la demanda es mayor que la oferta las organizaciones se hallan ante un recurso fácil y abundante ya que las personas se disputan el empleo haciendo un gran énfasis en el mercado laboral y en las practicas de recursos humanos.

En otras palabras en el mercado laboral en que predomina la oferta debido a que:

1. hacen inversiones en reclutamiento para atraer candidatos.
2. Mantiene criterios de selección más flexibles.

3. Invierten en entrenamiento para compensar las desviaciones del perfil.
4. Dan ofertas salariales estimulantes para atraer a los candidatos.
5. Realizan énfasis en el reclutamiento interno, como medio para mantener a los empleados actuales y dinamizar los planes de carrera.

Así mismo, para que el mercado laboral predomine la demanda debe incluir:

1. Bajas inversiones en reclutamiento, debido a la oferta de los candidatos.
2. Criterios de selección más rígidos y rigurosos para aprovechar la abundancia de candidatos
3. Pocas inversiones en entrenamiento para aprovechar candidatos ya entrenados.
4. Ofertas salariales mas bajas, para aprovechar la competencia entre candidatos.
5. Pocas inversiones en beneficios sociales pues no hay necesidad de establecer mecanismos para retener el personal.
6. Énfasis en el reclutamiento externo como medio para mejorar el potencial humano y sustituir empleados por candidatos de calificación.

En adelante, el mercado laboral esta condicionado por innumerables factores como son, el crecimiento económico, la naturaleza y la calidad del puesto de los puestos de trabajo y la productividad e ingreso en el mercado internacional, tomando en cuenta que el primero esta relacionado con la escala del empleo (crecimiento del empleo), mientras que los demás están condicionados con la intensidad del empleo (calidad y productividad del empleo); ya que mientras que la economía sea abierta mayor tiene que ser la intensidad y de esta manera mayor tiene que ser la escala de transacciones.

Para determinar en que tipo de mercado laboral compite la organización se debe tomar en cuenta la dimensión de la organización.

- 1.El ámbito geográfico: ya que es necesario precisar la cobertura geográfica del mercado laboral.
- 2.Tipo de productos y servicios: Se debe presentar en el mercado laboral la similitud en cuanto a los productos o servicios que se ofrecen.
- 3.Tamaño de la Organización: demostrando que a mayor tamaño de la organización mayor son las condiciones salariales.

4. Tipo de Puestos de Trabajo: se debe tener en cuenta cuales son los cargos que componen las organizaciones que tienen similitud entre ellas.
5. Nivel tecnológico: se diseña a través de los puestos de trabajos y los niveles de productividad.
6. Fuentes de Reclutamiento: considerando de que manera otras organizaciones captan a su personal
7. Imagen Corporativa: es importante conocer cual es la imagen que proyecta la empresa para que las personas deseen involucrarse en ella.
8. Origen del Capital: se debe determinar de que naturaleza es la empresa, si es de carácter público o privado, nacional o gubernamental, estatal o municipal.

Como se ha mencionado anteriormente, el dinero es un criterio universal, por ser el más explícito en cuanto a la vinculación entre las organizaciones y las personas; éste debe incluir salarios base, incentivos variables, beneficios, entre otros. No obstante existen otros elementos y directrices que hacen que una organización sea competitiva en el mercado laboral.

### **Escala Salarial**

Las escalas de sueldo según Morales y Velandia (ob.cti), “reflejan la política de compensación de la empresa en cuanto a equidad interna y competitividad externa” (p.195); además de ser un instrumento de control de costos, permiten diferenciar distintos niveles de aporte, de responsabilidad, cargos y competencias ya que esta trata del desarrollo de grupos salariales rasgos y solapamiento.

Por otra parte en la primera tarea se agrupan cargos considerados similares para efectos de la remuneración; así mismo esto permite flexibilizar el movimiento de empleados entre cargos sin cambio de sueldo, ya que cada grupo tiene un rango de remuneración, y refleja la política de desarrollo de personal y la estructura organizacional.

Para objeto de esta investigación las escalas salariales es una de las bases fundamentales es par definir y comparar que tipo de política y escala salarial utilizan

las empresas en el sector automotriz de compra y venta de vehículos usados en el Municipio Guaicaipuro del Estado Miranda.

En ese mismo orden de ideas, se nombraran a continuación los tres tipos de estructura o escala más utilizados con juicios positivos o negativos y así determinar si se agrupan o no los puestos de trabajo de acuerdo con sus puntajes.

### **Tipos de Escalas**

1. **Escala Continua:** es la que muestra con exactitud la línea de tendencia que resulta de la valoración de puestos, sin ningún tipo de arreglo, de manera tal que se asigna un salario básico diferente a cada puesto de trabajo que ha sido valorado con distinta puntuación; según los autores Morales y Velandia (ob.cit.) “Las escalas continuas muestran exactamente la misma tendencia que resultó de la valoración de puesto”. (p.196).

Por otra parte, la ventaja de esta escala es que se mantiene en su totalidad la valoración de los puestos de trabajos.

En este orden de ideas, las desventajas de esta escala son:

(a) La administración salarial se complica cuando existe una gran cantidad de puestos de trabajos.

(b) Son rechazados por que la valoración de puesto puede dar como resultado descompensación en los sueldos básicos asignados

2. **Escala de salario Básico Único por Categoría:** En este tipo de estructura se clasifican los puestos de trabajo en distintas categorías, de manera tal que aunque tengas diferente puntuación por complejidad, mantienen un salario básico, denotando en el intervalo en el rango máximo y mínimo de los puntajes.

Entonces, los autores Morales y Valendia (ob.cit.) indican “Que las escalas de salario básico único se clasifican o agrupan los puestos en niveles, clases o categorías, cada una de ellas con el sueldo básico” (p.196).

Seguidamente el primer paso es ordenar los puestos de trabajos y segundo determinar el número y dimensiones del intervalo de cada categoría, sirviendo como referencia:

- (a) La apreciación histórica de los grupos.
  - (b) La cantidad y homogeneidad de puntajes de la población.
  - (c) El tratamiento que se ha dado al respecto en otras organizaciones similares.
3. Categorías con Intervalos Iguales: Es donde se define la cantidad de categorías , de acuerdo con las condiciones actuales y perspectivas de la empresa, tomando en cuenta que se puede dar un mayor margen de puntuación , para el cual se pudiera establecer cargos de mayor o menor complejidad, allí se determina los puntajes máximos y mínimos aplicando la formula aritmética siguiente:

$$\frac{\text{Puntaje máximo} - \text{puntaje mínimo}}{\text{Numero de categorías}}$$

Entonces, el valor resultante se agrega al valor mínimo y se obtiene el primer intervalo y así sucesivamente hasta colmar la totalidad de los intervalos.

4. Categoría con Intervalos Crecientes: en esta escala se puede agregar múltiples tipos de progresiones como:

- (a) La son la progresión geométrica.
  - (b) La progresión para intervalos con razón de incrementos constantes.
5. Escala de Intervalos salariales por Categoría: En este tipo de estructura se hacen arreglos adicionales con el objeto de tener limites salariales máximo y mínimos por categoría que permitan incluir elementos como el incrementos de meritos o por antigüedad entre otros, lo que quiere decir que los empleados que tengan el mismo puesto y la misma puntuación puedan percibir diferentes salarios. Finalmente los autores ya citados exponen que “la escala de intervalos salariales por categoría se incluyen por categorías de estos, limites salariales máximo y mínimos” (p.196).

De hecho este tipo de escala no indica solamente el sueldo sino la complejidad de la persona que lo desempeña, de manera tal que el sueldo total estará compuesto de una parte, por la valoración o el tamaño de la tarea realizada.

6. Escala Continuas o Escalas por Categoría: Dentro de una organización se buscan las respuestas que funcionen en la práctica ya que una de la articulación primordial es la política salarial, dentro de este sistema de valoración de puesto no cuantitativo, esté método de clasificación dará lugar a las escalas, tomando en cuenta el método de

Jerarquización que puede llevar a lo mismo aunque no gráficamente por no ser un método cuantitativo

### **Bases Legales**

Según la **Constitución de la República Bolivariana de Venezuela** publicada en la gaceta oficial N° 5.453 año 2000 indica en los artículos 89, 91 y 92 vinculados con la presente investigación que:

**Artículo 89.** El estado garantiza el trabajo libre y ninguna ley podrá oponerse a eses derecho laborar que atrae beneficios, ya que toda acción es nula porque son derechos irrenunciables.

Asimismo la integridad del trabajador o trabajadora se aplicaran varias normas en su interpretación.

Consecuentemente no se discriminará por raza, sexo, edad, cualquier otra condición.

**Artículo 91.** El estado garantiza los sueldos y salarios tanto del sector público como del sector privado, un salario mínimo que será ajustado cada año. Cada trabajador tendrá derecho a un salario que cubra todas las necesidades para si y su familia, permitiéndole vivir con dignidad.

Asimismo se establecerá el pago de igual salario por igual trabajo para cada trabajador según este artículo tiene derecho de obtener un salario justo por un servicio prestado y que se mantendrá o ajustara según lo decrete el Presidente de la Republica cada año.

**Artículo 92.** Los trabajadores tendrán derecho a obtener prestaciones sociales que recompensen su antigüedad por la prestación de sus servicios.

Consecuentemente, cada trabajador que tenga muchos años en una organización u empresa tendrá derecho a que se les reconozca sus derechos, de antigüedad, seguro social y todos los beneficios que la ley así disponga.

Por esta razón el trabajo es un derecho que tiene todas las razones y el estado tiene que otorgar las leyes.

Para objeto de esta investigación que esta dirigida a las PYMES del sector Automotriz compra y venta de vehículos usados.

Se puede acotar que es muy importante ya que, da a conocer cuales son los pasos y desarrollo que plantean las PYMES en este sector referente a las leyes si las cumplen o no.

**Ley Orgánica del Trabajo;** Publicada en la gaceta oficial N° 5.152 año 1990, ley de reforma. A efecto de esta ley establece los beneficios legales que deberán obtener cada individuo como trabajador de cualquier establecimiento u organización, los artículos que están vinculados a la investigación son:

**Artículo 133.** El salario es la remuneración o gratificación que se le otorga a los trabajador, siempre y cuando este preste un servicio, además el salario comprende todo lo referente a: bono vacacionales, horas extras y trabajos nocturnos, primas por producción, utilidades, alimentación y vivienda, recargos por días feriados, entre otros.

Se puede acotar, que el salario es el pago que se les otorga a los trabajadores por un servicio prestado bien sea físico o mental.

**Artículo 137.** Los aumentos de productividad de un trabajador causarán una ganancia o una más alta remuneración. La empresa y sus trabajadores, establecerán según sea el convenio entre ambos, también este acuerdo se hará en relación con los departamentos secciones o puestos de trabajo, los planes y programas de mejoras, de productividad donde se tomará en cuenta los incentivos que se le debe otorgar a cada empleado.

Es por ello, que se establece en la remuneración directa la participación en las utilidades según lo establecido en el Artículo 174 de la Ley Orgánica del trabajo (ob.cit.):

las empresas deberán distribuir entre todos sus trabajadores por lo menos el quince por ciento (15%) de los beneficios líquidos que hubieren obtenido al fin de su ejercicio anual. A este fin, se entenderá por beneficios líquidos la suma de los enriquecimientos netos gravables y de los exonerados conforme a la Ley de Impuesto sobre la Renta (p.44).

Además, se establece la indemnización por antigüedad según el Artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo (ob.cit.):

Después del tercer mes ininterrumpido de servicio, el trabajador tendrá derecho a una prestación de antigüedad equivalente a cinco (5) días de salario por cada mes.

Después del primer año de servicio, o fracción superior a seis (6) meses contados a partir de la fecha de entrada en vigencia de esta Ley, el patrono pagará al trabajador adicionalmente dos (2) días de salario, por cada año, por concepto de prestación de antigüedad, acumulativos hasta treinta (30) días de salario.

La prestación de antigüedad, atendiendo a la voluntad del trabajador, requerida previamente por escrito, se depositará y liquidará mensualmente, en forma definitiva, en un fideicomiso individual o en un Fondo de Prestaciones de Antigüedad, o se acreditará mensualmente a su nombre, también en forma definitiva, en la contabilidad de la empresa... (p.25).

**Artículo 140.** El salario ha sido estipulado por unidad de tiempo cuando se realiza un trabajo en un determinado lapso, se puede acotar, que el salario diario es la remuneración de horas trabajadas.

Es importante resaltar que, tanto los beneficios, las remuneraciones y los incentivos son el desarrollo para un buen desempeño de los trabajadores dentro de una empresa.(p.36)

Por otro lado, se puede establecer que en esta investigación se compara las PYMES en el sector Automotriz compra y venta de vehículos usados con las leyes, para analizar si están cumpliendo paso a paso cada uno de estos artículos expuestos en este estudio del mercado laboral.

Además, la Ley Orgánica de Trabajo en su artículo 189, habrá que las jornadas de trabajo tienen un tiempo duradero el cual el trabajador, está a disposición del patrono y no puede disponer libremente de su actividad y de sus movimiento.

Se considera que el trabajador está a disposición del patrono desde el momento en que llega al lugar donde debía efectuar su trabajo. (p.47)

Se puede decir que la jornada de trabajo no se puede exceder en lo establecido en la Ley Orgánica de Trabajo.

**Artículo 195.-** Expresa lo siguiente que la jornada diurna no podrá exceder de ocho (8) horas diarias, ni de cuarenta y cuatro (44) diarias, ni de cuarenta (40) semanales y la jornada mixta no podrá exceder de siete y media (7 ½) horas por día, ni de cuarenta y dos (42) por semana. Se considera como jornada diurna la cumplida entre las 5:00am y las 7:00pm y se considera jornada nocturna aquella que es 7:00pm y las 5:00am.

Para objeto de esta investigación es muy importante saber que las pequeñas y medianas empresas del sector automotriz de compra y venta de vehículos usados establece la jornada diurna o nocturna de trabajo en este tipo de empresa (p.48)

**Artículo 207.-** Expresa que la jornada ordinaria podrá prolongarse para la prestación de servicio en horas extraordinarias mediante permiso del inspector del trabajo. La duración del trabajo en horas extraordinarias estará sometida a las siguientes limitaciones.

a. La duración efectiva del trabajo, incluidas las horas extraordinarias, no podrá exceder de diez (10) horas diarias.

b. Ningún trabajador podrá trabajar más de diez (10) horas extraordinarias por semana, ni mas de cien horas (100) extraordinarias por año. (p.52)

En el artículo 219 plantea que cuándo el trabajador cumpla un (1) año de trabajo ininterrumpido para un patrono, disfrutará de un período de vacaciones remuneradas de quince (15) días hábiles. Los años sucesivos tendrá derecho además de un (1) día adicional remunerado por cada año de servicio, hasta un máximo de quince (15) días hábiles.

A los efectos de la concesión del día adicional de vocación previsto en este artículo, el tiempo de servicio se empezará a contar a partir de la fecha de entrada en vigencia de esta ley. (p.55)

Según la Ley Orgánica de Prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo pública en la Gaceta Oficial N° 38.236 año 2005 indica en los artículos 85 y 86 establece las prestaciones por muerte del trabajador o trabajadora activo y gastos funerarios, además están vinculados con la presente investigación.

**Artículo 85.-** La muerte, como una contingencia del trabajador o trabajadora activo, a consecuencia de un accidente de trabajo, enfermedad ocupacional, causa el derecho a sus sobrevivientes a recibir un pago único distribuido en partes iguales, equivalentes a veinte (20) salarios mínimos urbanos vigentes a la fecha de la contingencia.

**Artículo 86.-** La muerte, como una contingencia del trabajador o trabajadora amparado o de un beneficio de pensión por discapacidad total permanente para el trabajo habitual o discapacidad absoluta permanente para cualquier tipo de actividad laboral, como consecuencia de un accidente de trabajo, recibirá una pensión pagadera en catorce (14) mensualidades anuales, en el territorio de la República, en moneda nacional.

Tiene derecho a la pensión de sobreviviente las personas que del causante a la echa de su muerte como son:

- 1.Los hijos e hijas soltera menores de dieciocho (18) años o de veinticinco (25) años si cursan estudios universitarios o técnicos superior.
- 2.El viudo o viuda, el hombre o la mujer en unión estable de hecho
- 3.Los y las ascendientes
- 4.Los hermanos y hermanas solteras menores de dieciocho (18) años
- 5.Otros familiares o personas dependiente del causante que fallece

## **CAPÍTULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO.**

#### **Diseño de la Investigación**

El estudio debido al problema planteado, se orientó hacia una investigación de campo; por lo que Arias (2006) comenta, que una investigación de este tipo “consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos ya que estos son datos primarios, sin tener que manipular o controlar las variables alguna” (p.28).

Denotando de esta manera que el investigador va directamente donde ocurren los hechos tomando de allí la información requerida para el desarrollo del estudio.

Consecuentemente, se asumió este tipo de estudio ya que permitió recabar el lugar de trabajo donde se desarrollaron los hechos de la investigación, en esta oportunidad el comportamiento del Mercado Laboral de las Pequeñas y Medianas Empresas del Sector Automotriz de (compra-venta) de vehículos Usados ubicados en el Municipio Guaicaipuro del Estado Bolivariano Miranda.

#### **Tipo de Investigación**

La investigación planteada, de acuerdo con el problema propuesto y en relación con el Estudio del Mercado Laboral en las Pequeñas y Medianas Empresas Automotriz de (Compra-Venta) de Vehículos Usados del Municipio Guaicaipuro del Estado Bolivariano Miranda; y en función con los objetivos se enmarca en una investigación explicativa.

Para Balestrini, M (2006) en la investigación explicativa tienen un nivel de profundidad mayor que en la relación a un problema, es decir, se busca enlazar causas y efectos donde se propone una comprobación de una hipótesis de relación causal

entre las variables vinculadas con un hecho investigado; “Mediante la manipulación de variables experimental, en condiciones de riguroso control, ya que se esfuerzan en describir de que modo y por que causa se produce una situación o acontecimiento particular” (p.7,8).

Así mismo, Arias (2006), comenta que “en la investigación explicativa se encarga de buscar el por que de los hechos mediante el establecimiento de relaciones, causas-efectos” (p.26)

En este sentido, los estudios explicativos pueden ocuparse tanto de la determinación de las causas como de los efectos (investigación experimental).

Se puede acotar, que las investigaciones explicativas poseen un nivel mas intenso en cuanto a la búsqueda de la razón del problema para poder correlacionar las causas y los efecto de por que se produce el fenómeno.

Para Hurtado, J (2001) plantea que la investigación explicativa “es aquella donde se responden a las preguntas ¿Por qué? y ¿Cómo? del evento estudiado” (p.94)

De acuerdo, con lo antes planteado por el autor se puede decir, que las investigaciones de este género se realizan para establecer semejanzas o relaciones de manera causal de contingencia.

Por otro lado, Hurtado, J (ob.cit.) indica que el investigador “no tiene idea de las causas o procesos que están generando el evento que se pretende explicar” (p.94). De hecho, con esta investigación se busca establecer relaciones entre el problema existente y el fenómeno existente.

Planteado en el campo o en la práctica, en este estudio se pretendió establecer la que existen entre el Mercado laboral y el Mercado Salarial de las empresas a estudiar, en esta oportunidad, las automotriz de (Compra- Venta) de vehículos usados del Municipio Guaicaipuro del Estado Bolivariano Miranda, por otro lado se explicaron los sistemas de compensación, las escalas salariales y tipos de beneficios que utilizan las pequeñas y medianas empresas del sector automotriz de (compra-venta) de vehículos usados del Municipio Guaicaipuro del Estado Bolivariano Miranda.

Hurtado, J (ob.cit.) indica que el estudio descriptivo pretende exponer fenómenos, realizando una enumeración detallada de las características del mismo.

## **Variable**

En general, los investigadores se dedican a estudiar fenómenos o cambios que ocurren a su alrededor o en la naturaleza de manera tal buscan indagar sobre algunas propiedades que se puedan modificar a las que se les denominan variables.

En tal sentido, para Arias (ob.cit) plantea que las variables “son características o cualidades, magnitud o cantidad, que puede sufrir cambios, y que son objetos de análisis, medición, manipulación o control en una investigación” (p.57)

Por lo consiguiente, las variables pueden ser la edad, el peso corporal, la estatura, la temperatura ambiental, las marcas de automóviles, así como los precios de bienes y servicios.

Seguidamente, para el autor antes mencionado las variables según su naturaleza pueden ser cuantitativas que “son aquellas que expresan en valores o datos numéricos y las cualitativas, que son aquellas llamadas también categóricas, son de características o atributos que se expresan de forma verbal (no numérico) es decir, mediante palabras. (p.58). estas a su vez se pueden ser:

### 1. Las Cuantitativas:

(a) Discretas: son las que asumen valores o cifras enteras (cantidad de estudiantes existentes en un aula de clases, pueden ser 39, 41, pero nunca 40,7 estudiantes.

(b) Continuas: Son aquellas que adoptan números fraccionados o decimales (la temperatura ambiental puede alcanzar 32,4 °C )

### 2. Las Cualitativas:

(a) Dicotómicas: se presentan en sólo dos clases o categorías, pueden ser género masculino o femenino, tipo de escuelas: públicas o privadas.

(b) Policotómicas: se manifiestan en más de dos categorías, pueden ser marcas de computadoras, colores de tintas, tipos de empresas.

En consecuencia, según el grado de complejidad las variables cualitativas y cuantitativas pueden ser simples o complejas, ya que las simples se manifiestan de manera directa o a través de un indicador y no se descomponen en dimensiones, por otro lado las complejas se pueden descomponer en dos dimensiones como mínimo.

Es importante acotar que para esta investigación se tomo como variable tanto cualitativa como cuantitativa ya que lleva a resultados tanto de análisis estadístico como analítico.

### **Variable Independiente**

Son las causas que generan y explican los cambios en la variable dependiente, según Arias (ob.cit.) “en los diseños experimentales la variable independiente es el tratamiento que se aplica y manipula en el grupo experimental” (p.59).

Por otro lado, se puede acotar que en esta investigación no se localizo la variable independiente dado que ello era lo que se pretendía conocer.

### **Variable Dependiente**

Son las que se modifican por acción de la variable dependiente; según comenta Arias (ob.cit.) que “constituyen los efectos o consecuencias que miden y dan origen a los resultados de la investigación.

Sin embargo, para este estudio la variable dependiente es el Mercado Salarial, definiendo la como el lugar de trueques o cambias de productos y servicios denotándose la oferta y la demanda.

### **Población y Muestra**

#### **Población**

Cuando se refieren a población se puede establecer como conjuntos finitos o infinitos que se hallan en un lugar determinado, es decir, que pueden ser personas u objetos que formen parte de la investigación.

Para Balestrini (ob.cit.) conceptualiza a la población como “un conjunto finito o infinito de personas cosa o elementos que presentan características comunes” (p.137).

**Cuadro 5**  
**Definición de las Variables**

Variable	Definición Nominal	Definición Operacional
Mercado Salarial	<p>Para Chiavenato (2004). El Mercado Salarial es aquel que toma en cuenta los niveles salariales en la oferta y la demanda, de acuerdo con el mercado laboral; por ser el espacio de transacciones o contextos de trueques e intercambios de productos, por otro lado el salario se determina de acuerdo a la capacidad que tenga la empresa para pagar un salario. (p.327)</p>	<p>El mercado Salarial es aquel donde se establecen las pautas de las remuneraciones de los trabajadores y de las organizaciones. Consecuentemente se conocen las políticas salariales aplicadas de cada empresa y por ende se enfocan las investigaciones salariales para obtener información acerca de los sistemas de compensación de una empresa así mismo saber si son competitivos o no.</p>

**Nota: Datos Tomados de las Bases Teóricas Expuestas en el Capítulo II de esta Investigación**

**Cuadro 06**  
**Técnica Metodológico.**

Objetivos Específicos	Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítem
Identificar los cargos afines existentes en el sector Automotriz (compra-venta) de Vehículos Usados en el Municipio Guaicaipuro del Estado Bolivariano Miranda	Los cargos existentes	Gerenciales Administrativo  Obrero calificado y no calificado	-Identificación de la Empresa. -Gerentes de Recursos Humanos. -Asistente Administrativo -Secretaria. -Supervisores. Vendedores.	1   2,3  4 5 6 7,8
Precisar el tipo de información que emplean para el desarrollo de una política salarial las empresas del sector Automotriz compra-venta) de Vehículos Usados en el Municipio Guaicaipuro del Estado Bolivariano Miranda.	Política salarial	Equidad Interna  Competitividad Externa	-Salario Base -Estándares del salario mínimo. -clasificación de cargos   -Criterio para la asignación salarial.	9 10 11,12   13 y 14

Cuadro N° 6 (continuación)

<p>Determinar los beneficios Directos e Indirectos que proporcionan las empresas del Sector Automotriz de (compra-venta) de Vehículos Usados en el Municipio Guaicaipuro del Estado Bolivariano Miranda</p>	<p>Beneficios Salariales</p>	<p>Remuneración Directa  Remuneración Indirecta</p>	<p>-Incentivos Salariales -Seguro Social Vigente. -Beneficios Sociales.  -Bono por producción -Promociones. -Nivel de desempeño.</p>	<p>15 ,16 y 17 18 19 ,20 , 21  22 23 24</p>
<p>Establecer las diferencias Salariales en las empresas del Sector Automotriz (compra-venta) de vehículos Usados en el Municipio Guaicaipuro del Estado Bolivariano Miranda</p>	<p>Diferencia Salarial</p>	<p>Socioeconómico</p>	<p>-Incentivos Salariales -Seguro Social Vigente. -Beneficios Sociales -Salario Base -Estándares del salario mínimo.  Ascenso -Bono por producción -Promociones. -Nivel de desempeño. -Criterio para la asignación salarial.</p>	<p>Análisis</p>

**Nota:** Datos tomados de las Bases Teóricas Expuestas en el Capítulo II de esta Investigación.

Mientras que para Arias (ob.Cit.) la población es “es un conjunto finito o infinitos de elementos en características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación, quedando esta delimitada por el problema y por el objetivo de estudio” (p.81).

Para objeto de esta investigación se tomó como población cinco (5) pequeñas y medianas empresas del sector automotriz de (compra-venta) de vehículos usados que están constituidas por un número determinado de las empresas existentes.

### **Muestra**

Se puede decir que la muestra es la pequeña parte que se toma de la población.

Seguidamente, Balestrini, M (ob.Cit.) acota que la muestra “es una parte de la población, o sea, un número de individuos u objetos seleccionados científicamente, cada uno de los cuales son elementos del universo” (p.141)

Mientras que para Arias (ob.cit.) dice que la muestra es “es un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible” (p.83) es decir, que la muestra es el subconjunto que se toma de la población total para resaltar las características de las que son objetos de investigación.

Por lo mismo para Hernández, Fernández y Batista (Ob.Cit.) por la naturaleza de los objetivos de la investigación, la muestra es de carácter no probabilística ya que los resultados no dependen de la probabilidad si no de la causa y efecto de la característica de la muestra” (p.326).

En este orden de ideas, se puede decir que para este estudio se tomó como muestra tres (3) empresas, ya que hay muy pocas del sector automotriz de (compra y venta) de vehículos usados en el Municipio Guaicaipuro del Estado Bolivariano de Miranda.

### **Técnica de muestreo.**

Seguidamente para el Autor Arias (ob.cit), la técnica de muestro “es una técnica o procedimiento que existen dos tipos básicos de muestreo”.(p.83), es decir que según el tipo de investigación puede ser muestreo probabilística o aleatorio.

Se puede decir que para esta investigación no se asumirá ninguna técnica de muestreo ya que, la población de las pequeñas y medianas empresa del sector automotriz de (compra y venta) de vehículos usados son pocas y es por eso que este procedimiento nos e tomará en cuenta.

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

Para poder llevar acabo esta investigación se utilizó como técnica de recolección de datos la Encuesta, la cual es conceptualizada por Arias (ob.Cit.) como “una estrategia oral o escrita, cuyo propósito es obtener información acerca de un grupo o muestra de individuos o en relación a la opinión de estos sobre un tema específico” (p.69).

En tal sentido, la encuesta puede ser oral o escrita, la encuesta oral se fundamenta en un interrogatorio “cara a cara” o por vía telefónica en la cual el encuestador pregunta y el encuestador responde.

En este orden de ideas, se llevó a cabo la encuesta de manera escrita, ya que el grupo de empresas por el carácter confidencial de las interrogantes, solicitó se les consignará el instrumentos para ellos contestarlos de manera privada.

### **Instrumento de Recolección de Datos**

Para recabar información de los datos en la encuesta se aplicó un cuestionario, con la finalidad de recabar y analizar la información necesaria para llevar acabo el desarrollo de la investigación.

Para Arias (ob.cit.) el cuestionario es “la modalidad de la encuesta que se realiza de forma escrita mediante un instrumento o formato en papel contentivo de una serie de preguntas; se le denomina cuestionario auto administrativo por que debe ser llenado por el encuestado” (p.74).

Este instrumento estuvo estructurado en tres (3) partes, la primera donde se identifica la fecha del estudio y la confidencial, la segunda parte se explica el contenido de la encuesta y como se debe responder y la tercera parte explica como esta estructurada en (24) ítems de preguntas mixtas.

### **Tipo de Opción de Respuestas**

Menciona el autor Arias (ob.cit.) que el cuestionario de preguntas mixtas, “son aquellas que se combinan preguntas abiertas, cerradas y mixtas”. (p.74)

Por tal razón, es de selección compleja, cuando se ofrecen varias preguntas con opción a explicar el porque la respuesta seleccionada.

### **Validación del Instrumento**

Según Arias (ob.cit.), refiere a que las preguntas o ítem realizados en el cuestionario deben tener una correlación o correspondencia directos en los objetivos de la investigación, es decir, las interrogantes consultaran solo aquellos que pretende conocer o medir. (p.79)

Para la técnica e instrumento de recolección de datos de esta investigación, el mismo fue sometido a Juicio del Experto, que se desarrolló de la siguiente manera:

- a. Dos especialistas en el área de Recursos Humanos
- b. Un especialista en el área de Metodología de la Investigación

Asimismo, estos expertos expresaron sus opiniones y sugerencias en cuanto al cuestionario, las interrogantes formuladas y la coherencia entre las variables de investigación y el contenido general del cuestionario, aplicando de esta manera la validez del contenido.

### **Confiabilidad del Instrumento**

Para Hernández, Fernández y Baptista (ob.cit.) “la confiabilidad es el grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce iguales resultados”. (p.235)

A tal fin, al técnica de recolección de datos de este investigación, por el desarrollo de su naturaleza que contiene el cuestionario mediante sus preguntas abiertas, no se realizó ningún método de confiabilidad, ya que la encuesta, por su característica de estudio laboral representa un carácter explicativo.

### **Técnica de Análisis de los Resultados**

Para Hurtado (ob.cit) “una vez aplicados los instrumentos y finalizada la tarea de recolección de datos, el investigador deberá organizarlos y aplicar un tipo de análisis que le permita llegar a una conclusión, en función de los objetivos que se planteó al principio” (p.187)

En esta investigación se utilizó gráficos de barra y diagramas circulares estadísticos lo que reflejaran los resultados de una manera comprensible y de fácil análisis.

## **CAPITULO IV**

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS**

En el presente análisis sistemático de los resultados obtenidos con la aplicación de los instrumentos de recolección de datos dirigido al estudio de mercado laboral en las PYMES como objeto de estudio.

Se recabó información de los datos en las encuestas, se aplicó un cuestionario lo cual estuvo estructurado en tres partes, la primera donde se identifica la fecha del estudio y la confiabilidad, la segunda parte explica el contenido de la encuesta y como se debe responder la misma, la tercera parte explica como esta estructurado el cuestionario en 24 items de preguntas mixtas.

Para Arias, (ob.cit) “el cuestionario es la modalidad de la encuesta que se realiza en forma escrita mediante un instrumento o formato en papel, contentivo de una serie de preguntas; se le denomina cuestionario autoadministrativo porque debe ser llamado por encuesta” (p.74)

Según Hurtado, J. (ob.cit) “una vez aplicados los instrumentos y finalizada la tarea de recolección de datos el investigador deberá organizarlos y aplicar un tipo de análisis que le permita llegar a una conclusión en función de los objetivos que se planteó al principio” (p.187)

La metodología utilizada, fue que por cada variable objeto de estudio, la aplicación de los resultados se realizó por dimensión de manera que la explicación sea más clara, también se utilizo los métodos de estadística descriptiva para que el procedimiento de la encuesta fuera con mayor fluidez.

## **A. Identificación de la empresa**

A través de las encuestas realizadas en el Municipio Guaicaipuro del Estado Miranda se logró acotar información en las pequeñas y medianas empresas en el sector automotriz de compra y venta de vehículos usados, ya que a las organizaciones se le aseguro que todo lo que digan en la entrevista será de absoluta confiabilidad porque cada empresa tendrán por nombre lo siguiente: (MPE) lo cual quiere decir mediana y pequeña empresa y cada organización se desarrollará por un código para diferenciarlas una de la otra.

### **Nombre de las empresas entrevistadas:**

#### **MPE 03**

Fecha de Creación: 10-06-2002

#### **MPE 02**

Fecha de Creación: 05 de noviembre de 1997

#### **MPE 01**

Fecha de Creación: 14-07-2003

En este orden de ideas las tres (3) empresas entrevistadas nos tienen sucursales en otras partes del país porque están probando como se desarrollan los ingresos de las ganancias para analizar si montan otras sucursales en el país.

Igualmente a las tres (3) empresas entrevistas se logró conocer cuales eran sus capital suscrito en la actualidad en la empresa.

### **Capital Suscrito de la Empresa**

#### **MPE 03**

Bs. 25.000.000,00

#### **MPE 02**

Bs. 10.000.000,00 (parte mobiliaria)

#### **MPE 01**

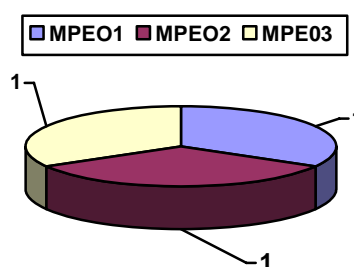
Bs. 50.000.000,00

#### 4. Cuál de los siguientes horarios son empleados en la jornada laboral

**Cuadro 7**

Opciones	Frecuencia	%
8:00am a 12:00m	3	33,3
2:00pm a 6:00pm	3	33,3
9:00am a 4:00pm	-	-
8:30am a 4.30pm	-	-
8:30am a 5:30pm	-	-
Total	3	

Nota: Datos tomados de la aplicación del cuestionario a las encuestas de compra y venta de vehículos usados. (2007)



**Gráfico 4:** Contribuyen a la definición de las jornadas de trabajo en las pequeñas y medianas empresas del sector automotriz de compra y venta de vehículo usados del Municipio Guaicaipuro del Estado Miranda

#### **Análisis**

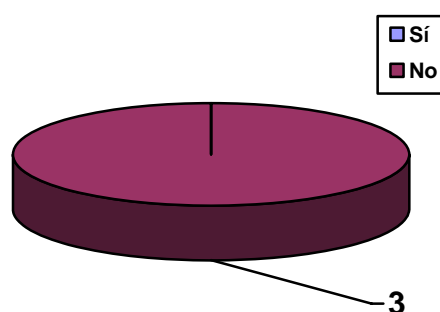
El 100% de las empresas entrevistadas comprenden horarios de oficina de 8:00am a 12:m y de 2:00pm a 6:00pm. A través de este cuadro se puede observar que las empresas automotriz de compra y venta de vehículos usados con normativas que decreta la Ley Orgánica del Trabajo 2004 como son las siguientes el artículo 189 establece que la jornada de trabajo tiene un tiempo duradero el cual el trabajador está a disposición del patrono desde el momento en que llega al lugar donde deba efectuar su trabajo. Se puede decir, que la jornada de trabajo no se puede exceder en lo establecido en la Ley Orgánica de Trabajo la cual indica el artículo 195 expresa lo siguiente: La jornada de trabajo diurna no podrá exceder de ocho (8) horas diarias ni de cuarenta y cuatro (4) diarias, ni de cuarenta (40) semanales; y la jornada mixta no podrá exceder e siete y media (7 ½ ) hora por día, ni de cuarenta y dos (42) por semana. Se considera como jornada diurna la cumplida entre las 5:00am y las 7:00pm y se considera jornada nocturna aquellas que es 7:00pm y las 5:00am.

## 5. Se laboran horas extraordinarias

**Cuadro 8**

Alternativas	Fr	%
Sí	0	0
No	3	100
Total	3	100

Nota: Datos tomados de la aplicación del cuestionario a las encuestas de compra y venta de vehículos usados. (2007)



**Gráfico 5** Distribución proporcional sobre la definición de las horas extraordinarias en las pequeñas y medianas empresas del sector automotriz de compra y venta e vehículos usados del Municipio Guaicaipuro del Estado Miranda.

### Análisis

El 100% de las empresas entrevistadas no laboran horas extraordinarias por tal razón las tres empresas comprenden horarios de oficina de 8:00am a 12:m y de 2:00pm a 6:00pm. A través de este cuadro se puede observar que las empresas automotriz de compra y venta de vehículos usados cumplen con las normativas que decreta la Ley Orgánica del Trabajo (2004) establece en el artículo 207 expresa que la jornada ordinaria podrá prolongarse para la prestación de servicio en horas extraordinarias mediante permiso del inspector del trabajo. La duración del trabajo en horas extraordinarias estará sometida a las siguientes limitaciones:

- La duración efectiva del trabajo incluidas las horas extraordinarias no podrá exceder diez (10) horas diarias
- Ningún trabajador podrá trabajar más de diez (10) horas extraordinarias por un año.

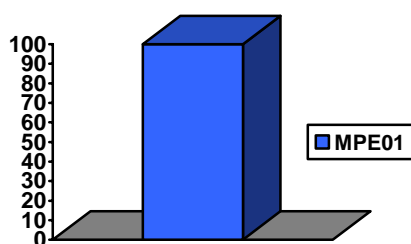
**6. Indique el monto del volumen de ventas o ingreso bruto declarado en el ejercicio fiscal 2006 Bs.**

**Cuadro 9**

Alternativas	Fr	%
MPE01	0	0
MPE02	0	0
MPE03	1	33%
Total	3	100

Nota: Datos tomados de la aplicación del cuestionario a las encuestas de compra y venta de vehículos usados. (2007)

Bs.209.977.389,61



**Gráfico 6.-** Distribución proporcional sobre el monto del volumen de ventas o ingreso de la empresa.

**Análisis**

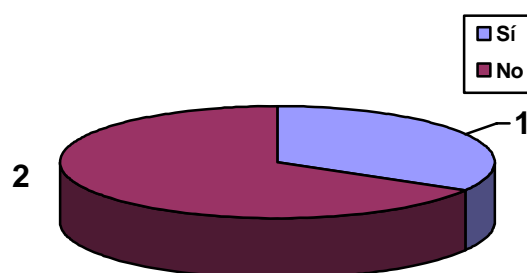
En las empresas entrevistadas tanto las empresas MPE03 y la MPE02 no suministraron información ya que, para ellos es de absoluta confidencialidad para las empresas. En cambio la empresa MPE01 fue la única que pudo suministrar la información lo cual su monto del volumen de ventas o ingresos bruto declarado en el ejercicio fiscal en el año 2006 de Bs. 209.977.389,61. Es por ello que según morales y velando (1999), el dinero es criterio universal como medida de valor y logro, constituyéndose en el mecanismo de la vinculación, entre la organización y el trabajo, es decir para ello tiene que incluir tanto sueldo básico, incentivos, prestaciones o beneficios bruto de la empresa como desarrollo de las ventas al final de año. Al mismo tiempo, la influencia del dinero puede ser relativa comparada con factores menos tangibles como: estabilidad, jerarquía, nivel de responsabilidad, diseños adecuados del puesto, la visión de utilidad del trabajo, la variedad de las tareas; por lo tanto la competencia en el mercado se basa en practicar la compensación.

## 7.Su empresa cuenta con un departamento encargado de la gestión de Recursos Humanos

**Cuadro 10**

Alternativas	Fr	%
Sí	1	67
No	2	33
Total	3	100

Nota: Datos tomados de la aplicación del cuestionario a las encuestas de compra y venta de vehículos usados. (2007)



**Gráfico 5:** Distribución Proporcional sobre la definición de conocer si las PYMES en esta área de automotriz de compra y venta de vehículos usados tiene un departamento de recursos humanos.

### Análisis

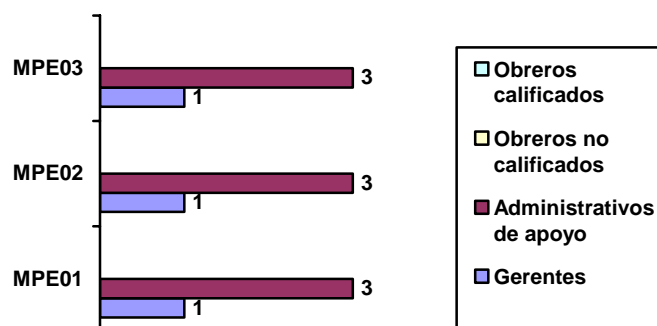
La única empresa que mantiene un departamento de recursos humanos es la empresa “MPE02” con un 67% de respuesta positiva. En cambio las empresas MPE01, MPE03 con un 33% no suministraron ninguna información sobre sus departamentos ya que es confiabilidad de la empresa. Para Chiavenato (2002), expone: que cuanto más industrializado sea la sociedad, más numerosa y compleja se vuelven las organizaciones; que crean un impacto fuerte y duradero en la calidad de vida de los individuos y si la estructura organizacional es importante, no lo es menos la administración de recursos humanos, ya que esta influida profundamente por los puestos existentes en la organización sobre la naturaleza human. (p.65)

**8. Señale a la fecha, la cantidad de trabajadores que posee según las características que se presentan**

**Cuadro 11**

Alternativas	MPE01		MPE02		MPE03	
	fr	%	fr	%	fr	%
Gerentes	1	25	1	25	1	25
Administrativos	3	75	3	75	3	75
Obreros no calificados	0	0	0		0	0
Obreros calificados	0	0	0		0	0

Nota: Datos tomados de la aplicación del cuestionario a las encuestas de compra y venta de vehículos usados. (2007)



**Gráfico 6:** Distribución proporcional sobre la cantidad de los trabajadores que puede tener una empresa pequeña o mediana del sector automotriz de compra y venta de vehículos usados

**Análisis**

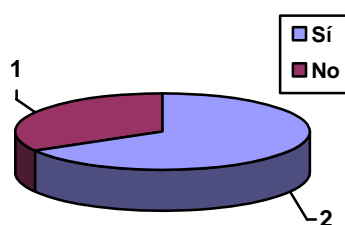
La empresa MPE01 un gerente en un 25% y 3 administradores en un 75%, la empresa MPE02 un gerente en un 25% y 3 administradores en un 75%, y la empresa MPE03 un gerente en un 25% y 3 administradores en un 75%, las tres empresas entrevistadas poseen trabajadores con cargos de Gerentes y Administrativos o de apoyo, ya que los otros cargos como obreros no calificados y obreros calificados no lo poseen. Según Narváez (2006) las PYMES son las empresas con mayor capacidad de creación de empleos sobre todo durante los últimos años.

## 9. Los cargos idénticos poseen el mismo salario básico

**Cuadro 12**

Alternativas	Fr	%
Sí	2	67
No	1	33
Total	3	100

Nota: Datos tomados de la aplicación del cuestionario a las encuestas de compra y venta de vehículos usados. (2007)



**Gráfico 7:** Distribución proporcional sobre la definición de si los cargos iguales tienen el mismo salario básico.

### Análisis

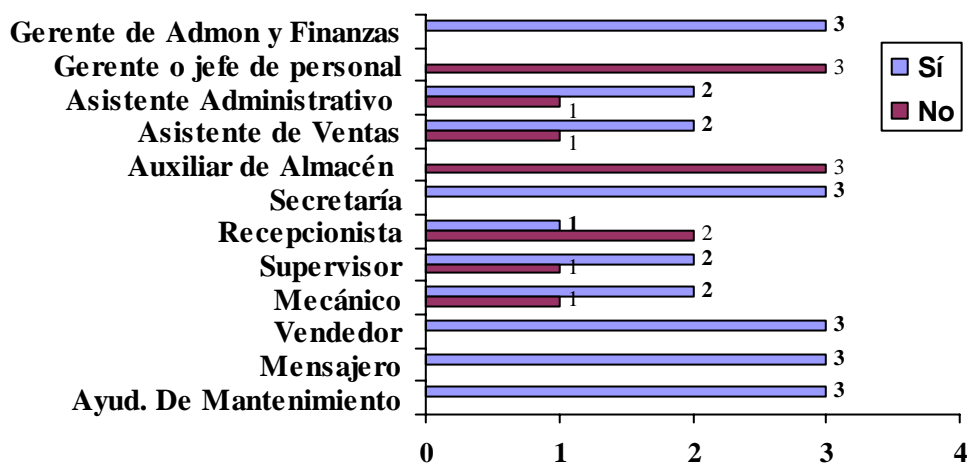
En la empresa MPE01, MPE03 poseen los mismos sueldos los que arrojo como resultado un 67% en cambio la empresa “MPE02”. es la única de los tres entrevistados que no poseen el mismo salario básico para los mismos cargos lo que demostró un 33%, ya que cada empleado tienen funciones distintas a pesar que tienen el mismo cargo de trabajo. Para la Ley Orgánica del Trabajo (2003) en su artículo 133 expone que el salario es la remuneración o gratificación que se le otorga a cualquier trabajador, siempre y cuando este preste un servicio, además el salario comprende todo lo referente a: bonos vacacionales, horas extras, y trabajos nocturnos, primas por producción, utilidades, alimentación y vivienda, recargos por feriados, entre otros. En tal sentido Chiavenato (2002) plantea que el salario constituye el intercambio entre la persona y las organizaciones, sin embargo todas las personas dentro de estas ofrecen su tiempo y su esfuerzo, y a cambio reciben dinero, lo cual representa el intercambio de una equivalencia entre derechos y responsabilidades recíprocas entre el empleado y el empleador. (p.232)

10.A continuación, se presentan una serie de descripciones básicas de cargos, en base a los cuales se espera que usted indique su denominación actual o indique si posee o no ese cargo en su organización, ello con el fin de precisar los cargos comunes en el sector automotriz.

**Cuadro 13**

Alternativas	Sí		No	
	fr	%	fr	%
Gerente de admón. y finanzas	3	100	0	0
Gerente o jefe de personal	0	0	3	100
Asistente administrativo	1	33	2	67
Asistente de ventas	1	33	2	67
Auxiliar de almacén	0	0	3	100
Secretaría	3	100	0	0
Recepcionista	1	33	2	67
Supervisor	2	67	1	33
Mecánico	2	67	1	33
Vendedor	3	100	0	0
Mensajero	3	100	0	0
Ayud. de Mantenimiento	3	100	0	0

Nota: Datos tomados de la aplicación del cuestionario a las encuestas de compra y venta de vehículos usados. (2007)



**Gráfico 8:** Distribución proporcional sobre los tipo de cargos que existen en el sector automotriz de compra y venta de vehículos usados.

## **Análisis**

Con relación a las descripciones básicas de los cargos cada empresa posee un gerente de administración de finanzas con un 100% en cual cumple con las funciones de planificar, dirigir, coordinar y supervisar y controlar la ejecución y administración de los recursos financieros destinados al funcionamiento de la organización. En las empresas entrevistadas ninguna posee la figura del Gerente de personal o Jefe de personal con un 0%, se infiere que el mismo que lleva la gerencia de administración hace las veces de jefe de personal.

Con respecto a los cargos de asistente administrativos, asistente de ventas poseen un 33%, auxiliar de almacén no poseen y secretaría con un 100%; todos están presentes en las empresas y cumplen con algunas de las funciones de descripción de cargo, solo el asistente de ventas y el asistente administrativo con un 67% no funcionan en dos de las empresas entrevistadas. Solo 1 posee recepcionista 33% y las otras dos empresas supervisor y mecánico con un 67%, con respectos a los cargos de vendedor, mensajero y ayudante de mantenimiento todas requieren de estos cargos en la empresa. Desempeñando cada uno de ellos las funciones que requiere esenciales para desarrollar el cargo.

Por lo tanto, Chiavenato (2002), los métodos de evaluación de cargo buscan obtener información de los mismos a partir del análisis y la descripción para realizar comparaciones entre ellos seguidamente la evaluación destaca la naturaleza y el contenido no las características de las personas que lo ocupan. (p. 240).

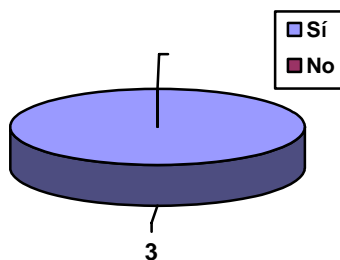
Es decir que dicha evaluación se fundamenta en la información ofrecida por la descripción y el análisis de qué hace el ocupante (cuándo lo hace, cómo lo hace, dónde lo hace y por qué lo hace). Todos los métodos de evaluación de cargos son comparativos: comparan cargos entre sí o comparan los cargos con algún criterio (categoría o factores de evaluación). Tomando como base de referencia el punto de partida para cualquier esquema de descripción de cargo consiste en obtener información respecto de los cargos, mediante el análisis de cargo, para tomar las decisiones comparativas para ellos. Por lo tanto la evaluación de cargos debe fundamentarse en la información proporcionada por el análisis del cargo.

## 11.- Su organización realiza la clasificación de los cargos a fin de definir el salario inicial de cada uno de ellos

**Cuadro 14**

Alternativas	Fr	%
Sí	3	100
No	0	0
Total	3	100

Nota: Datos tomados de la aplicación del cuestionario a las encuestas de compra y venta de vehículos usados. (2007)



**Gráfico 10:** Distribución proporcional sobre la clasificación de los cargo, a fin de definir el salario inicial de cada uno de ellos.

### Análisis

Todas las empresas entrevistadas realizan clasificación de los cargos con un 100%, para así poder definir el salario de cada uno de los empleados, tomando en cuenta la Jerarquización, ya que a mayor rango mayor sueldo. De las empresas que permitieron hacer el estudio del mercado laboral se logró percibir que las tres (3) empresas entrevistadas hacen clasificación de cargo pero con el método de jerarquización ya que, consiste en disponer los cargos en orden creciente o decreciente. Para Chiavenato (2002), el método jerarquización “es probablemente el de manejo más simple, ya que no exige muchos detalles en el análisis de cargos y puede efectuarse con relación rapidez y con un mínimo costo de tiempo, energía y recursos. (p.420).

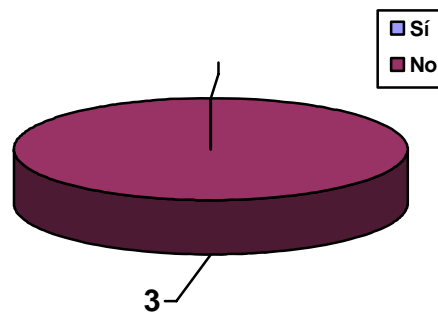
Según el precitado autor, expresa que la evaluación y clasificación de cargos son técnicas tradicionales para definir una estructura de salarios con base en la comparación sistemática y coherente. (p.238).

## 12.-Actualmente existe algún manual descriptivo de cargo en esta Organización

**Cuadro 15**

Alternativas	Fr	%
Sí	0	0
No	3	100
Total	3	100

Nota: Datos tomados de la aplicación del cuestionario a las encuestas de compra y venta de vehículos usados. (2007)



**Gráfico 11:** Distribución proporcional sobre el manual descriptivo de cargos para este tipo de empresa

### Análisis

Ninguna de las tres (3) empresas posee un manual descriptivo de cargo en un 100%. En este orden de ideas, se puede decir que las pequeñas y medianas empresas en el sector automotriz de compra y venta de vehículos usados en el Municipio Guaicaipuro del Estado Miranda no pueden seleccionar al personal idóneo para el puesto bacante, ya que un manual de cargos les facilita la descripción profesional que debe tener el candidato al puesto y es más fácil y rápido de trabajar.

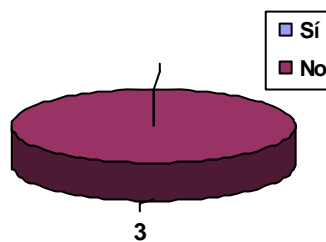
Según Chiavenato (ob.cit) el manual de descripción de cargo. Es la técnica o documentos que contiene información válida y clasificada sobre la naturaleza y función de cada puesto o cargo de trabajo con sus respectivos requisitos de ingreso y valoración, de una determinada organización. (p.130)

### 13.- Como empresa, ha participado en algún estudio de mercado laboral

**Cuadro 16**

Alternativas	Fr	%
Sí	0	0
No	3	100
Total	3	100

Nota: Datos tomados de la aplicación del cuestionario a las encuestas de compra y venta de vehículos usados. (2007)



**Gráfico 12:** Distribución Proporcional sobre la descripción de la empresa y si ha participado en un estudio del mercado laboral

#### **Análisis**

Ninguna de las tres (3) empresas entrevistadas no han participado en un estudio de mercado laboral en un 100%. Según Rumbos (2002), el mercado laboral es “aquel donde se establecen las ofertas y demandas laborales; además que este mercado esta compuesto pro cada uno de los sub-sistemas que conforman la gestión del talento humano” (p.125). En este orden de ideas se puede decir que el estudio de mercado es muy importantes para este tipo de organización ya que, en un solo sector hay más de dos (2) empresas de Automotriz de compra y venta de vehículos usados y es por ello que el estudio del mercado laboral los puede ayudar a establecer una mejor organización, sobre todo en el nivel competitivo entre las otras empresas que se dedican a lo mismo.

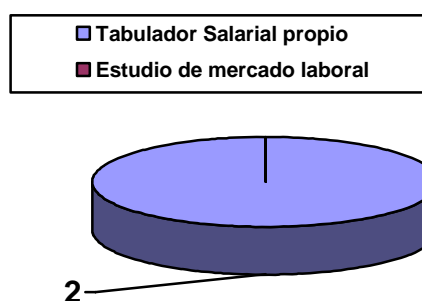
Por otro lado, para Chiavenato (ob.cit) el mercado laboral es aquel que tome en cuenta los niveles salariales en la oferta y la demanda, de acuerdo con el mercado laboral; por ser el espacio de transacciones o contextos de trueques e intercambios de productos. (p.327)

**14.- Para la definición de los salarios (base o inicial) del personal de su organización, toma en cuenta:**

**Cuadro 17**

Alternativas	Fr	%
Tabulador Salarial propio	2	67
Estudio de mercado laboral	0	0
No contesto	1	33
Total	3	100

Nota: Datos tomados de la aplicación del cuestionario a las encuestas de compra y venta de vehículos usados. (2007)



**Gráfico: 13:** Distribución Proporcional sobre la determinación de los salarios que las empresas el sector automotriz de compra y venta de vehículos usados seleccionan.

**Análisis**

Las empresas MPE01 y la MPE02 utilizan el sistema de tabulador salarial propio lo que arrojo un 67%, para definir los salarios del persona, ya que esta clase de empresa prefiere hacer una tabulación de salario con el apoyo de la jeraquización es más fácil para ellos que desarrollar un estudio del mercado laboral para sacar el salario promedio que requiere cada cargo.

Según Chiavenato (2002), define la tabulación de salario como el tratamiento estadístico de los datos para posibilitar la comparación con sus propios salarios y verificar si su esquema es satisfactorio o necesita correcciones. (p.444)

## 15.- Cada cuanto tiempo su organización realiza un ajuste salarial:

**Cuadro 18**

Alternativas	Fr	%
Una sola vez al año	3	100
Total	3	100

Nota: Datos tomados de la aplicación del cuestionario a las encuestas de compra y venta de vehículos usados. (2007)



**Gráfico 14.-** Distribución proporcional sobre la recolección de información acerca de los ajustes salariales que se le hace a la empresa.

### Análisis

Cada empresa realiza el ajuste salarial con un 1005 y es una sola vez al año y es cuando lo decreta el presidente de la República, con un porcentaje aproximado del 20%, este aumento solo se les hace a todas las personas que tienen sueldo mínimo.

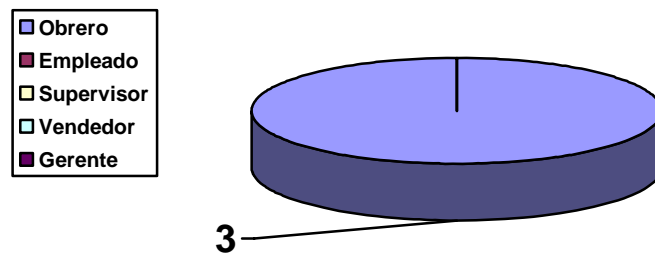
Según la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2000) indica en el artículo 91 lo siguiente, el estado garantiza a los sueldos y salarios tanto del sector público como del sector privado, un salario mínimo que será ajustado cada año. Cada trabajador tendrá derecho a un salario que cubra todas las necesidades para si y su familia, permitiéndole vivir con dignidad. Asimismo se establecerá el pago de igual salario por igual trabajo para cada trabajador según éste artículo tiene derecho de obtener un salario justo por un servicio prestado y que se mantendrá o ajustará según lo decretado el presidente de la República Bolivariana de Venezuela.

**16.-Explique a qué ajustes de cargos realiza con mayor frecuencia**

**Cuadro 19**

Alternativas	Fr	%
Obreros	3	100
Empleado	0	0
Supervisor	0	0
Vendedor	0	0
Gerente	0	0
Total	3	100

Nota: Datos tomados de la aplicación del cuestionario a las encuestas de compra y venta de vehículos usados. (2007)



**Gráfico15:** Distribución proporcional sobre la descripción de todos los empleados que se les hace el ajuste salarial.

**Análisis**

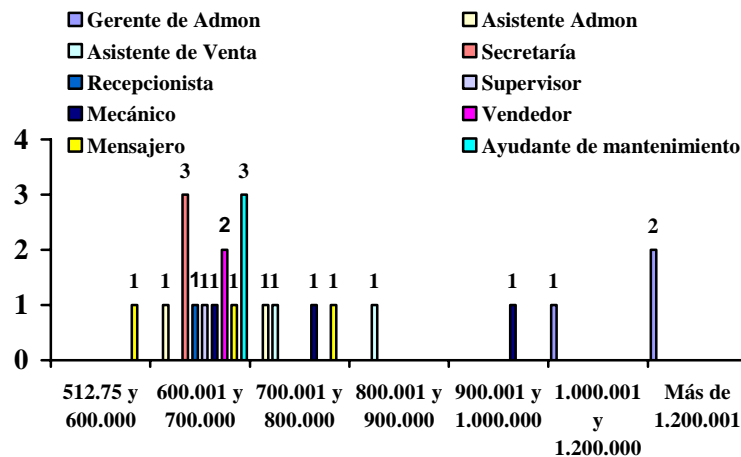
El Ajuste en las tres (3) empresas del sector automotriz de compra y venta de vehículo usados en el Municipio Guaicaipuro del Estado Miranda es con mayor frecuencia aplicado al Obrero, ya que infiere en el obrero es el que mantiene el sueldo mínimo.

Según la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2000) en el artículo 91 establece que el estado garantizará el sueldo y salario tanto del sector público como del sector privado, un salario mínimo que será ajustado cada año.

**17.- Parámetros de los salarios básicos. Por cada cargo**  
**Cuadro 20**

Cargos	Parámetros Salariales por Cargo (salario base mensual)							Comisión %
	Entre 512.750 y 600.000	Entre 600.001 y 700.000	Entre 700.001 y 800.000	Entre 800.001 y 900.000	Entre 900.001 y 1.000.000	Entre 1.000.001 y 1.200.000	Más de 1.200.001	
Gerente de Administración						1	2	
Asistente Administrativo		1	1					
Asistente de Venta			1	1				
Secretaria		3						
Recepcionista		1						
Supervisor		1						
Mecánico		1	1					
Vendedor		2		1				
Mensajero	1	1			1			
Ayudante de mantenimiento		3						

Nota: Datos tomados de la aplicación del cuestionario a las encuestas de compra y venta de vehículos usados. (2007)



**Gráfico 16:** Distribución proporcional sobre la definición del salario de cada cargo que tiene la empresa en el sector automotriz de compra y venta de vehículos usados.

**Análisis**

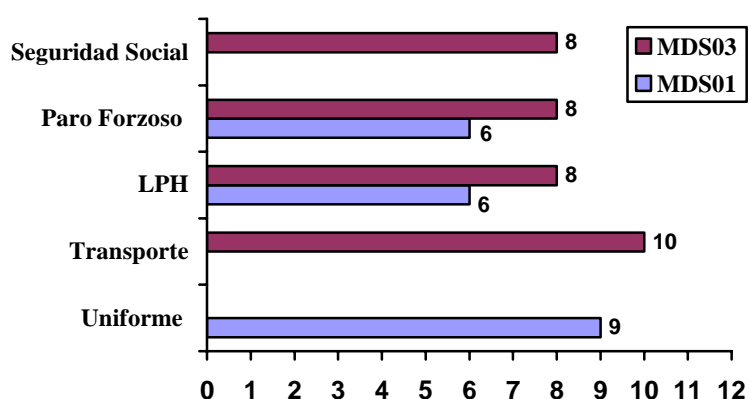
Las empresas entrevistadas identifican cada cargo en un rango de sueldo, en el cual la mayoría de los empleados se ubican entre los 600.000,00 a 800.000,00 Bolívares, como son la secretaria, el ayudante de mantenimiento, el mecánico, la recepcionista y otros.

**18.-Señale en esta lista de beneficios la relación que ofrece la empresa que a sus trabajadores:**

**Cuadro 21**

Beneficio	Numero de personas que lo disfrutan
Uniforme	9
Transporte	10
Política habitacional.	14
Fondo de pensiones y jubilación.	
Paro forzoso.	14
Seguridad Social.	8

Nota: Datos tomados de la aplicación del cuestionario a las encuestas de compra y venta de vehículos usados. (2007)



**Gráfico 17:** Distribución proporcional sobre la definición de cual de estos beneficios le ofrece la empresa a sus trabajadores

**Análisis**

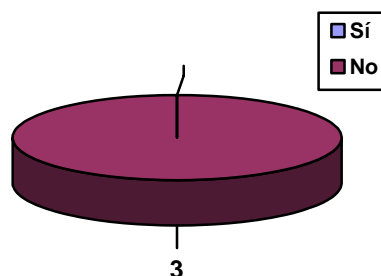
El gráfico muestra los beneficios que prestan dos de las empresas entrevistadas, y la cantidad de personas que disfrutan dicho beneficio. En el caso de seguridad social, paro forzoso y LPH se benefician 8 personas en la empresa MPE03 y 6 personas tanto en paro forzoso como en LPH en la empresa MPE01, solo 10 empleados se benefician en el área de transporte en la empresa MPE03 y 9 empleados con uniformes en la empresa MPE01 sin ningún pago adicional por la adquisición del mismo. La Ley Orgánica del Trabajo (1990) establece. En el caso de seguridad social tiene que pagar un porcentaje de 4%, en paro forzoso 0.5% y el LPH un 1%. En cambio la empresa MPE02 no suministro ninguna información porque es de absoluta confiabilidad de la empresa.

**19.- Bajo que modalidad cumplen la empresa con la ley de alimentación al trabajador:**

**Cuadro 22**

Alternativas	Fr	%
Sí	0	0
No	3	100
Total	3	100

Nota: Datos tomados de la aplicación del cuestionario a las encuestas de compra y venta de vehículos usados. (2007)



**Gráfico 18:** Distribución Proporcional sobre la definición si reciben este beneficio los trabajadores de este tipo de empresa.

**Análisis**

Con respecto a la modalidad de la Ley de alimentación, ninguna de las empresas utiliza ninguna de las categorías de pago de cesta ticket, tarjeta electrónica y comedor 100%. Por lo cual no se pudo suministrar información.

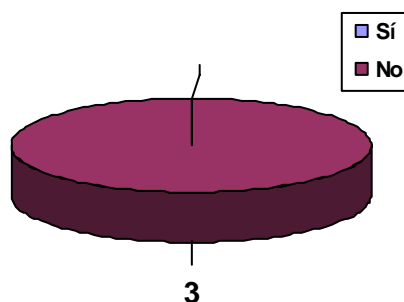
Según la ley de Alimentación para los Trabajadores (2004) expresa: que tiene por objeto regular el beneficio de alimentación para proteger y mejorar el estado nutricional de los trabajadores a fin de fortalecer su salud, prevenir las enfermedades ocupacionales y propender a una mayor productividad laboral. El artículo 02 establece a los efectos del cumplimiento de esta ley, los empleadores del sector público o sector privado que tengan a su cargo veinte (20) o más trabajadores, otorgaran el beneficio de una comida balanceada durante la jornada de trabajo. En este orden de ideas el artículo 5 establece el beneficio contemplado en esta ley no será considerado como salario conformidad a lo establecido en la Ley Orgánica de Trabajo salvo que en las conversaciones colectivas, acuerdos colectivos o contratos individuales de trabajo se estipule lo contrario.

**20.-Seguidamente indique si la empresa otorga servicios funerarios:**

**Cuadro 23**

Alternativas	Fr	%
Sí	0	0
No	3	100
Total	3	100

Nota: Datos tomados de la aplicación del cuestionario a las encuestas de compra y venta de vehículos usados. (2007)



**Gráfico 19:** Distribución proporcional sobre la empresa otorga servicios funerarios a sus trabajadores.

**Análisis**

A su vez las empresas entrevistadas 100% tampoco otorgan servicios funerarios a sus trabajadores. Asimismo tampoco suministraron información de porque no se le da este tipo de beneficio al trabajador.

Según la Ley Orgánica de Prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo (2005) en su artículo 85 y 86 expone lo siguiente: Artículo 85; la muerte, como una contingencia del trabajador o trabajadora activo, a consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional, causa el derecho a sus sobrevivientes a recibir un pago único distribuido en partes iguales, equivalente a veinte (20) salarios mínimos.

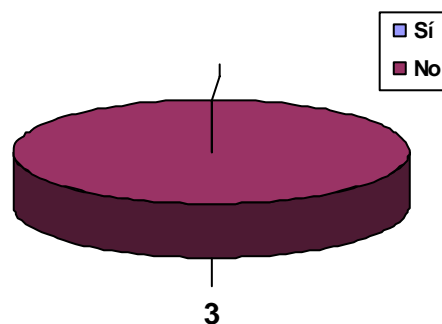
Asimismo, el artículo 86 expresa que la muerte como una contingencia del trabajador o trabajadora amparado o de un beneficio de pensión por discapacidad total permanente para el trabajo habitual y recibirá una pensión pagadera en catorce (14) mensualidades anuales y tienen derecho a la pensión de sobreviviente las personas que dependían del causante a la fecha de su muerte.

**21.- Al cancelan las vacaciones otorga días adicionales a lo dispuesto en la ley orgánica del trabajo:**

**Cuadro 24**

Alternativas	Fr	%
Sí	0	0
No	3	100
Total	3	100

Nota: Datos tomados de la aplicación del cuestionario a las encuestas de compra y venta de vehículos usados. (2007)



**Gráfico 20:** Distribución proporcional sobre la información para saber si cumple con lo establecido en la ley.

**Análisis**

Las tres (3) empresas entrevistadas con un 100% no otorgan días adicionales al cancelarse las vacaciones, ya que se observa que no se ajustan a la Ley Orgánica del Trabajo en su Art. 219 aclara que cuando el trabajador cumpla un (1) año de trabajo ininterrumpido para un patrono, disfrutará de un período de vacaciones remuneradas de quince (15) días hábiles. Los años sucesivos tendrán derecho además a un (1) día adicional remunerado por cada año de servicio, hasta un máximo de quince (15) días hábiles.

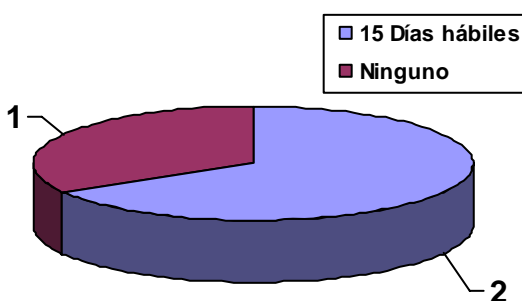
A los efectos de la concesión del día adicional de vacaciones previsto en este artículo, el tiempo de servicio se empezará a contar a partir de la fecha de entrada en vigencia de esta ley.

**22.- Cuantos días paga la empresa por concepto de utilidades:**

**Cuadro 25**

Alternativas	MPE01		MPE02		MPE03	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%
15 días hábiles	1	33	0	0	1	33
Ningún día	0	0	1	33	0	0
Total	1	33	1	33	1	33

Nota: Datos tomados de la aplicación del cuestionario a las encuestas de compra y venta de vehículos usados. (2007)



**Gráfico 21:** Distribución proporcional sobre la información acerca si la empresa son equitativas en cuanto a las utilidades

**Análisis**

De las empresas entrevistadas solo las empresas MPE01 y la MPE03 pagan los 15 días hábiles de utilidades que establece la Ley Orgánica del Trabajo en su artículo 219 lo cual expresa en la ley un período de 15 días hábiles de vacaciones a disfrutar por cada año se le suma uno (1) más de servicio ininterrumpidas además de ser remunerado. Asimismo es necesario resaltar que las empresas MPE02 no suministró información porque era confidencial.

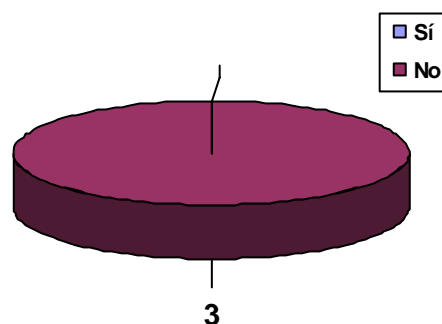
Se puede acotar también que la Ley Orgánica de Trabajo en su artículo 174 señala que las empresas deberán distribuir entre todos sus trabajadores por lo menos el quince por ciento (15%) de beneficios líquidos que hubieren obtenido al fin de su ejercicio anual. A este fin, se entenderá por utilidades o beneficios líquidos la suma de los enriquecimientos netos gravables y de los exonerados conformes a la Ley. (p.44)

### 23.-Su organización posee caja de ahorro para los trabajadores:

**Cuadro 26**

Alternativas	Fr	%
Sí	0	0
No	3	100
Total	3	100

Nota: Datos tomados de la aplicación del cuestionario a las encuestas de compra y venta de vehículos usados. (2007)



**Gráfico 22:** Distribución proporcional sobre información acerca su la empresa son equitativa en cuanto a las utilidades.

#### **Análisis**

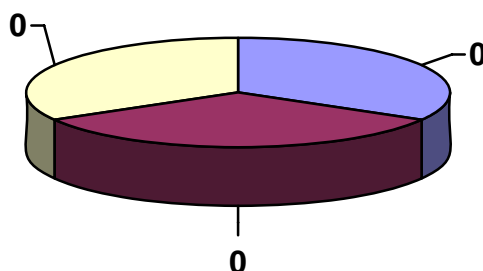
Para las empresas entrevistadas con un 100% no pudieron dar ninguna información sobre el beneficio de la caja de ahorro para los trabajadores, ya que era confidencial la información. La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela consagra en su artículo 70, a las cajas de ahorros como medios de participación y protagonismo del pueblo en el ejercicio de su soberanía, en el ámbito social y económico, incluyendo además a otras formas asociativas guiadas por los valores de la mutua cooperación y solidaridad en este orden de ideas, el artículo 118 de la Constitución establece el derecho de los trabajadores como de la comunidad, para desarrollar asociaciones civiles de carácter social y participativo, como las cooperativas, cajas de ahorro, mutuales y otras formas asociativas. Igualmente, dispone el artículo 308 de la constitución, el deber que tiene el estado de proteger y promover las cajas de ahorro y cualquiera otras formas de participación comunitaria para el ahorro, bajo el régimen de propiedad colectiva, con el fin de fortalecer el desarrollo económico del país.

**24.-\_En caso que la empresa otorgue otras primas o bonos indique la denominación, monto y frecuencia**

**Cuadro 27**

Alternativas	Fr	%
MPE 03	0	0
MPE02	0	0
MPE01	0	0

Nota: Datos tomados de la aplicación del cuestionario a las encuestas de compra y venta de vehículos usados. (2007)



**Gráfico 23.-** Distribución proporcional sobre si otorgan en la empresa primas o bonos indique la denominación, monto y frecuencia

**Análisis**

Ninguna de las empresas entrevistada con un 0% no suministró información al respecto de los bonos o primas que otorgan a los trabajadores, ya que es información confidencial. Para Dessutnick, (2002) define que el plan de un gerente para la implantación de la estrategias debe incorporarse más elementos motivadores positivos que negativos, porque manera positiva, las personas tienden a responder con más entusiasmo y esfuerzo (p.68)

Seguidamente para Chiavenato (ob.cit) los incentivos salariales son formas de compensación que alimenta determinados resultados, por lo general, los incentivos vinculan el desempeño individual con los pagos adicionales, ellos con la finalidad de estimular y elevar la productividad de los empleados, promoviendo la participación de los empleados dentro de las empresa. (p.398)

## CAPITULO V

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### Conclusiones

En actuación de presentar las conclusiones de esta investigación, se considera oportuno exponer lo establecido en cada objetivo específico, a saber:

Objetivo Específico: Identificar los cargos afines existentes en el sector automotriz (compra y venta de Vehículos usados en el Municipio Guaicaipuro del Estado Bolivariano de Miranda, se puede determinar que las pequeñas y medianas empresas son de capital intensivo y desarrollado dentro de un sector formal de la economía social y es por ello que las PYMES son consideradas las empresas con mayor capacidad de creación de empleo durante los últimos años. Además, el personal que allí labora trabaja una jornada laboral en horario de oficina y todos los cargos idénticos poseen el mismo salario básico. Es importante acotar que en el sector Automotriz de compra y venta de vehículos usados en el Municipio Guaicaipuro la mayoría no posee sucursales en otras partes del país, asimismo no realiza horas extraordinarias, en este orden se puede indicar que este tipo de empresa hay ausencia referente a la descripciones de cargo pues la mayoría de los cargos expuestos en la entrevista no existen en las empresas de compra y venta de vehículos usados, ya que son pequeñas y utilizan nada más los cargos específicos y de mayor importancia dentro de la empresa.

Objetivo Específico: Precisar el tipo de información que emplean para el desarrollo de una política salarial las empresas del sector automotriz (compra y venta) de vehículos usados en el Municipio Guaicaipuro del Estado Bolivariano de Miranda. Se pudo determinar que la gran mayoría de las empresas en esta área realizan la clasificación de los cargos con el fin de definir el salario inicial de cada uno de ellos y

lo hacen en forma jerarquización porque es el método más rápido y requiere de tiempo para su desarrollo, además utilizan el tabulador salarial propio lo ven más rápido en dar los resultados que un estudio de mercado salarial para saber su situación en el área del mercado como empresa que genera un servicio al público. Sin embargo hay ausencia y debilidad con este tipo de organización dado que no existe un manual de descripción de cargo que los ayude a trabajar mejor y más rápido a la hora de reclutar personal con las características del cargo; entre otros procesos de recursos humanos.

Objetivo Específico: Determinar los beneficios directos e indirectos que proporcionan las empresas del sector automotriz de (compra-venta) de vehículos usados en el Municipio Guaicaipuro del Estado Bolivariano de Miranda. Se puede decir que estas organizaciones ofrecen cada año el ajuste salarial a sus trabajadores por el decreto del aumento salarial, estos ajustes salariales se le hace a la persona como el obrero ya que el posicionamiento de los salarios que fueron objeto de estudio mostraron mucha variedad en cuanto su escala salarial, tal como se puede ver en el gráfico N° 12, con respecto a los beneficios se puede precisar un 80% de las pequeñas y medianas empresas del sector automotriz de compra y venta de vehículos usados poseen algunos beneficios para sus trabajadores entre ellos se destacan: transporte, política habitacional, paro forzoso, seguridad social y las utilidades. Sin embargo se puede notar que hay debilidad en los planes de incentivos ya que no poseen cesta tickest ni mucho menos primas y comisiones por las ventas de vehículos.

Objetivo Específico: Establecer las diferencias salariales en las empresas del sector automotriz de compra y venta de vehículos usados en el Municipio Guaicaipuro del Estado Bolivariano de Miranda. Se puede establecer que las PYMES de compra y venta de vehículos usados tienen un desarrollo que esta muy concretado ya que, en los salarios mostraron que están ofreciendo un ajuste salarial a sus empleados cada año establecido por del decreto presidencial.

En este orden de ideas se puede destacar que en estas organizaciones se cumple con los reglamentos vigentes en cuanto a la jornada normales de trabajo, las

deducciones por conceptos de Seguro Social Obligatorio, Ley de Política Habitacional, entre otras. En cuanto a los Gerentes de Recursos Humanos, en un 60% de las empresas se observó la presencia de los mismos.

Al respecto los paquetes de incentivos son muy pocos, esta situación puede desarrollar una escasez de personal ya que, no lo incentivan como deberían ser para lograr una mejor receptividad con el trabajador para así tener éxito e ingresos en la organización.

### **Recomendaciones**

De esta manera se puede indicar que las pequeñas y medianas empresas del sector automotriz de (compra y venta) de vehículos usados ubicado en el Municipio Guaicaipuro del Estado Bolivariano de Miranda, poseen muy pocas diversidad de paquetes de compensación para sus trabajadores, sin embargo se pueden realizar las siguientes recomendaciones:

1. Desarrollar un departamento de Recursos Humanos para que se encarga de la gestión del talento humano.
2. Establecer un sistema de incentivos para los trabajadores ya que la mayoría de las empresas no poseen buenos beneficios para retener el empleado a su lado.
3. Participar en estudio de mercado laboral más seguido para así mantener su posición en el mercado laboral.
4. Establecer dentro de la organización un manual de descripción de cargo, para así establecer una relación entre la equidad interna y la competitividad externa.

Finalmente, cabe destacar que las empresas deben tener presente que la persona más valiosa que puede tener en la organización son sus trabajadores, ya que si no fuera por ellos la empresa como tal no avanzará ni surgiera con ese éxito mediante la constancia que brinda a la misma, sus conocimientos, sus habilidades y destrezas; y que en la misma medida en que estas personas se entregan a las organizaciones, desean ser remunerados, sea incentivo, un beneficio o simplemente a través de un reconocimiento de su trabajo. Esto se logra a través de la motivación al trabajador ayuda a crearse un compromiso entre los trabajadores y sus empresas.

## REFERENCIAS

- Arias, G, (2006) *El proyecto de investigación introducción a la metodología científica* (5ta Edición) Caracas Venezuela. Editorial Epistemi, C.A.
- Balestrini Acuña, M (2006) *Como se elabora un proyecto de investigación.* (7ma Edición) Caracas Venezuela. Editorial Consultores asociados.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial N° 36.860 (1999)
- Chiavenato, I. (2000) *Introducción a la Teoría General de la Administración.* (4ta Edición) México. Editorial Mc. Graw Hill.
- Chiavenato, I. (1989). *Administración de Recursos Humanos.* México. Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos.* México. Mc Graw Hill
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano.* México. Mc Graw Hill.
- Dessler, G. (1996). *Administración de Personal.* México. 4ta Edición. Prentice Hall
- Florentino, Narváez, Marín. *Salarios Política Salarial y Otro.* [Kokeflo Hotmail.com] (Año: 2007, Febrero, Jueves, Hora: 5:20pm). [Documento en Línea]
- Giannocaró, C. (2003). *Diseño de un Plan de Incentivos Laborales para los Trabajadores de la empresa Mobile Desing, C.A.* Trabajo de Grado “Universidad Bicentenario de Aragua.” [No Publicado]
- González, R. Rojas, D (2004). *Diseño de un programa de incentivos que permita mejorar la productividad y competencia del personal del área de ventas de la empresa Molina y Cia, C.A.* Trabajo Especial de Grado. Colegio Universitario de los Teques “Cecilio Acosta”. [No Publicado]
- Hernández R, Fernández C, y Batista P. (1999) *Metodología de la Investigación.* México. Mc Graw Hill.

- James AF. Stoner Edward. *Administración*. Quinta Edición México Editorial Raymundo Cruzado González
- Ley Orgánica del Trabajo (1990)
- Ley Orgánica de Prevención, Condición y Medio Ambiente de Trabajo (2005)
- Michel Porter (1985) *Estrategia Competitiva*. 5ta Edición México. Editorial Continental S.A.
- Morales y Valendia (1999). Salarios, estrategia y Sistema Salarial o Compensaciones. Colombia. Mc Graw Hill.
- Mendoza (2005) *Reseña y Evolución de las Pymes*. [Web master. centrogdl.com] (Año: 2007, Enero, sábado, Hora 2:55pm). [Documento en Línea]
- Meza Roxana. *Sub. Sistemas de RRHH* [Rona2707 hotmail.com] (Año: 2007, febrero, Sábado, Hora: 3:30pm) [Documento en Línea]
- Pérez y Rojas (2006). *Propuesta de un Método de Clasificación y valoración para los Cargos Administrativo de la Empresa Mini Bruno Sucesores, C.A*. Trabajo de Grado. Colegio Universitario de los Teques “Cecilio Acosta” “ [No Publicado]
- Rodrigo Zuñiga Burios (2006) *Gestión de PYMES* [web winieager.com](año 2007, abril, miércoles, hora: 5:22pm) [documento en línea]
- Sikula y Mckenna. (1989). *Administración de Recursos Humanos Conceptos Prácticos*. Mexico.Segunda Edicion.Limusa.
- Wayne Mora y Robert (2000) *Administración de Recursos Humanos*. 7ma Edición. México Editorial Natalie Anderson
- Wayne Mondy Robert, *Administración de Recursos Humanos*. Sexta Edición. México Editor Natalie Anverso
- Werther, Jr. William (2000). *Administración de Personal y Recursos Humanos* Tercera Edición. México Editorial

[ANEXO A]

[CARTA A EXPERTOS]



BOLIVARIANA DE VENEZUELA.  
MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR  
COLEGIO UNIVERSITARIO DE LOS TEQUES  
“CECILIO ACOSTA”

Los Teques, Mayo de 2007

Ciudadano (a)  
Prof.  
Presente

Estimado Profesor (a):

Me dirijo a Usted en la oportunidad de solicitar su valiosa colaboración, en cuanto a validar como experto, el instrumento de recolección de información, el cual forma parte de un trabajo de investigación titulado: **Estudio del Mercado Laboral Dirigido a las Pequeñas y Medianas Empresas del sector Automotriz de (Compra venta) vehículos Usados.** Para optar al título de Técnico Superior Universitario en Administración de Recursos Humanos.

Seguidamente se le anexan: instrucciones, tabla de Operacionalización de variables y los instrumento I y II, así como la matriz de validación.

Agradeciendo de antemano su valiosa colaboración y disposición, quedan de Usted.

Atentamente

**Plaza Joselin**

Responsable de la Investigación

[ANEXO B]

[INSTRUCCIONES]

Con el fin de realizar la validez de contenido y la validez aparente del gui3n de encuesta que a continuaci3n se le presenta, es recomendable que usted realice las siguientes actividades:

1. Leer cuidadosamente la tabla de Operacionalizaci3n de variables, la tabla de especificaciones y la encuesta en cuesti3n
2. Emitir una conclusi3n acerca de la pertinencia entre objetivos, variables, dimensiones con los ítems propuesto en los instrumentos.
3. Determinar la calida t3cnica de cada uno de los ítems.
4. Registrar sus observaciones en la hoja dispuesta para ello.
5. Realizar las mismas actividades para los 27 ítems que conforman las tres (3) encuestas.
6. Se agradece firmar como constancia de su revisi3n como experto

[ANEXO C]

[VALIDACIÓN DE EXPERTO]

Nombre y Apellido: \_\_\_\_\_

Cédula de Identidad: \_\_\_\_\_

Lugar de Trabajo: \_\_\_\_\_

1. Título de la Investigación:

Estudio del Mercado Laboral Dirigido a las Pequeñas y Medianas Empresas del sector Automotriz de (Compra y Venta) de Vehículos usados.

2. Objetivo de la Investigación:

2.1 General.

- ✓ Determinar el nivel salarial en el sector Automotriz (Compra y Venta) de Vehículo usados en el Municipio Guaicaipuro del Estado Miranda.

Específicos.

- ✓ Identificar los cargos afines existentes en el sector Automotriz (Compra y Venta) de Vehículo usados en el Municipio Guaicaipuro del Estado Miranda.
- ✓ Precisar el tipo de información que emplean para el desarrollo de una política salarial en la empresa del sector Automotriz (Compra y Venta) de Vehículo usados en el Municipio Guaicaipuro del Estado Miranda.
- ✓ Determinar los beneficios directo e indirecto que proporcionan las empresa del sector Automotriz (Compra y Venta) de Vehículo usados en el Municipio Guaicaipuro del Estado Miranda.
- ✓ Establecer las diferencias salariales en la empresa del sector Automotriz (Compra y Venta) de Vehículo usados en el Municipio Guaicaipuro del Estado Miranda.

3. Juicio de Experto

3.1 Considerar que los de la encuesta están relacionados con los objetivos de la investigación (responder en matriz anexa).

3.2 Existe pertenencia entre las variables, los indicadores para realizar la investigación (responder en matriz anexa).

3.3 Considera que hay secuencias, coherentes y redacción en los ítems presentados para realizar la investigación (responder en matriz anexa).

## RESUMEN DE LA VALIDACIÓN DE LOS EXPERTOS

Ítems	Pertinencias de los ítems con los objetivos			Pertinencia con las variables indicadores e ítems			Claridad en la redacción			OBSERVACIONES
	P	PP	NP	P	PP	NP	P	PP	NP	
1	X			X			X			
2	X			X			X			
3	X			X			X			
4	X			X			X			
5	X			X			X			
6	X			X			X			
7	X			X			X			
8	X			X			X			
9	X			X			X			
10	X			X			X			
11	X			X			X			
12	X			X			X			
13	X			X			X			
14	X			X			X			
15	X			X			X			
16	X			X			X			
17	X			X			X			
18	X			X			X			
19	X			X			X			
20	X			X			X			
21	X			X			X			
22	X			X			X			
23	X			X			X			
24	X			X			X			

P: Pertinente  
 PP: Poco pertinente  
 NP: No pertinente  
 Observación General

**Félix Olivo**

## RESUMEN DE LA VALIDACIÓN DE LOS EXPERTOS

Ítems	Pertinencias de los ítems con los objetivos			Pertinencia con las variables indicadores e ítems			Claridad en la redacción			OBSERVACIONES
	P	PP	NP	P	PP	NP	P	PP	NP	
1	X			X			X			
2	X			X			X			
3	X			X			X			
4	X			X			X			
5	X			X			X			
6	X			X			X			
7	X			X			X			
8	X			X			X			
9	X			X			X			
10	X			X			X			
11	X			X			X			
12	X			X			X			
13	X			X			X			
14	X			X			X			
15	X			X			X			
16	X			X			X			
17	X			X			X			
18	X			X			X			
19	X			X			X			
20	X			X			X			
21	X			X			X			
22	X			X			X			
23	X			X			X			
24	X			X			X			

P: Pertinente

PP: Poco pertinente

NP: No pertinente

Observación General

**Selva María Melgarejo**

## RESUMEN DE LA VALIDACIÓN DE LOS EXPERTOS

Ítems	Pertinencias de los ítems con los objetivos			Pertinencia con las variables indicadores e ítems			Claridad en la redacción			OBSERVACIONES
	P	PP	NP	P	PP	NP	P	PP	NP	
1	X			X			X			
2	X			X			X			
3	X			X			X			
4	X			X			X			
5	X			X			X			
6	X			X			X			
7	X			X			X			
8	X			X			X			
9	X			X			X			
10	X			X			X			
11	X			X			X			
12	X			X			X			
13	X			X			X			
14	X			X			X			
15	X			X			X			
16	X			X			X			
17	X			X			X			
18	X			X			X			
19	X			X			X			
20	X			X			X			
21	X			X			X			
22	X			X			X			
23	X			X			X			
24	X			X			X			

P: Pertinente

PP: Poco pertinente

NP: No pertinente

Observación General

**Salazar Carmen**

[ANEXO D]

[INSTRUMENTO]

## **ANEXO DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

### 1. Identificación de la Empresa

Con este ítems se quiere conocer el nombre de la empresa, la fecha de su creación.

### 2. Si la empresa posee sucursales:

A través de este ítem se quiere conocer si la empresa tiene otras sucursales en otra parte del país.

### 3. Cual es el capital suscrito de la empresa:

Igualmente con este ítem se logrará conocer el capital de la empresa en la actualidad.

### 4. Cuál es la jornada laboral de los empleados:

Con este ítem se trata de corroborar la jornada trabajada por los empleados de las empresas.

### 5. Se laboran horas extraordinarias:

Con este ítem se logrará conocer si laboran horas extras y si cumplen con los requerimientos dictados por el gobierno.

### 6. Indique el monto del volumen de venta o ingreso bruto declarado en el ejercicio fiscal 2006. Bs.

A tal fin este ítem tratará de conocer las ventas de vehículo y el desarrollo del ingreso de la automotriz.

### 7. Su empresa cuenta con un departamento de la gestión de recursos humanos

Con este ítem se quiere conocer si la empresa posee un departamento de recursos humanos para el desarrollo de la empresa.

### 8. Señale la fecha, la cantidad de trabajadores que posee según las características que se presentan:

Con este ítem se trata de obtener información acerca de la cantidad de personas que laboran en la empresa.

### 9. Los cargos idénticos poseen el mismo salario básico:

Con este ítem se quiere conocer si todos los cargos comunes tienen el mismo sueldo.

10.A continuación se presentan una serie de descripciones básicas de cargos, en base a los cuales se espera que usted indique su denominación actual o indique si posee o no ese cargo en su organización, ello con el fin de precisar los cargos comunes en el sector automotriz.

Con este ítem se logrará conocer los tipos de cargos que existen en el sector automotriz.

11. Su organización realiza la clasificación de los cargos a fin de definir el salario inicial de cada uno de ellos:

Con este ítem se quiere conocer si la empresa realiza una clasificación de cargos para definir la clase de salario que le va a tocar a cada cargo.

12. Actualmente existe algún manual descriptivo de cargo en esta organización:

Con este ítem se quiere saber si tienen un manual de descripción de los cargos para contratar empleados en la empresa.

13.Como empresa ha participado en algún estudio de mercado laboral:

Con este ítem se quiere conocer si la empresa ha participado en una encuesta o estudio del mercado laboral o salarial.

14. Marque con una (x) entre las opciones que se indican para la definición de los salarios (base o inicial) del personal de su organización.

A través de este ítem se quiere conocer si la organización se trabaja con tabulador salarial propio o estudio del mercado laboral.

15.Cada cierto tiempo su organización realiza un ajuste salarial número de ajuste realizado al año:

Con este ítem se tratará de conocer si realizan ajustes salariales a los empleados y obreros en cuanto a los sueldos y salarios que dicta el presidente con el decreto del aumento salarial cada año.

16.Explique a que ajustes de cargos realiza con mayor frecuencia:

Con este ítem se trata de recabar quien realiza estos ajustes

17. Ahora, se presenta un cuadro en el que se indican parámetros de los salarios básicos por cada cargo tomando para este estudio debiendo en consecuencia señalar el nivel en el que se ubica cada uno, así como si devengan además comisiones y el porcentaje de estos.

Con este ítem se quiere clasificar los parámetros salariales por cada cargo.

18. Señale en esta lista de beneficios la relación que ofrece la empresa a sus trabajadores

Con este ítem se tratará de conocer que tipos de beneficios le ofrecen, ya sean directo o indirectos recibido por el trabajador.

19. Bajo que modalidad cumple la empresa con la ley de alimentación al trabajador:

Con este ítem se quiere conocer si reciben este beneficio los trabajadores.

20. Seguidamente indique si la empresa otorga servicios funerarios:

Con este ítem se quiere conocer si los trabajadores gozan de este beneficio

21. Al cancelar las vacaciones otorgan días adicionales a los dispuestos en la Ley Orgánica del Trabajo.

Con este ítem se quiere obtener información para saber si cumplen con lo establecido en la ley.

22. Cuantos días paga la empresa por concepto de utilidades

Con este ítem se busca saber si son equitativos en cuanto a las utilidades.

23. Su organización posee caja de ahorro para los trabajadores

Con este ítem se quiere conocer si tienen oportunidades para ahorrar par algún caso fortuito y si el sistema de seguridad económica lo brindaban las organizaciones.

24. En caso que la empresa otorgue otras primas o bonos indique la denominación, monto y frecuencia

Con este ítem se quiere conocer s existe otro beneficio que no se allá nombrado en la encuesta.

[ANEXO E]

[INSTRUMENTO N°1]



COLEGIO UNIVERSITARIO DE LOS TEQUES  
"CECILIO ACOSTA"

**Encuesta Salarial a aplicar en las pequeñas y medianas Empresas del sector Automotriz (compra venta) de vehículos usados en el Municipio Guaicaipuro del Estado Bolivariano de Miranda.**

Fecha de aplicación \_\_\_\_\_ Código de Confiabilidad \_\_\_\_\_

**INSTRUMENTO N° 1**

Con miras a resolver el objetivo 1: Identificar los cargos afines existentes en el sector Automotriz (compra-venta) de vehículos usados en el Municipio Guaicaipuro del Estado Bolivariano Miranda", se plantea entonces, los ítems en esta parte del instrumento.

En tal sentido, se le agradece leer detenidamente cada uno de los puntos considerados y responder de la manera más objetiva posible.

En algunos casos se le solicita que indique cantidades, conteste o suministre información y en otras que marque con una equis "X", no obstante para cada uno de los aspectos considerados se ha estimado prudente presentar una breve descripción.

A los efectos de lograr una mejor comprensión, se ha tomado como definición para identificar los cargos afines: Definición de La Variable: Son características o cualidades, magnitud o cantidad, que puede sufrir cambios, y que son objetivos de análisis medición, manipulación o control en una investigación.

Se le recomienda en caso de tener alguna duda, no desestime consultar al equipo investigador quien gustosamente le ayudará.

**A.- Identificación de la empresa**

**1.- En el espacio dejado a tal fin, indique el nombre de la empresa y su fecha de creación:**

---

---

---

**2.- Si la empresa posee sucursales en otras partes del país, señale su ubicación (ciudad / estado):**

---

---

**3.- Seguidamente señale el capital suscrito de la empresa en la actualidad. Bs.**

---

---

---

**4.-Cuál de los siguientes horarios son empleados en la jornada laboral:**

- (a) 8:00am a 12:00pm \_\_\_\_\_
- (b) 2:00pm a 6:00pm \_\_\_\_\_
- (c) 9:00am a 4:00pm \_\_\_\_\_
- (d) 8:30am a 4:30pm \_\_\_\_\_
- (e) 8:30am a 5:30pm \_\_\_\_\_

**5-Se laboran horas extraordinarias:**

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

**En caso de ser positiva indique Número de horas extras laboradas**

**Mensualmente: \_\_\_\_\_**

**Porcentaje de sobre sueldo \_\_\_\_\_**

**6.- Indique el monto del volumen de ventas o ingreso bruto declarado en el ejercicio fiscal 2006 Bs.**

---

---

**7.- Su empresa cuenta con un departamento encargado de la gestión de Recursos Humanos:**

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

**En caso de ser afirmativo como se denomina:**

\_\_\_\_\_

**8.- Señale a la fecha, la cantidad de trabajadores que posee según las características que se presentan**

Gerentes \_\_\_\_\_  
 Administrativos o de apoyo \_\_\_\_\_  
 Obreros no calificados \_\_\_\_\_  
 Obreros calificados \_\_\_\_\_

**9.- Los cargos idénticos poseen el mismo salario básico:**

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

**10.- A continuación, se presentan una serie de descripciones básicas de cargos, en base a los cuales se espera que usted indique su denominación actual o indique si posee o no ese cargo en su organización, ello con el fin de precisar los cargos comunes en el sector automotriz.**

<u>Breve Descripción del Cargo</u>	<u>Denominación</u>
Se encarga de planificar, dirigir, coordinar y supervisar y controlar la ejecución y administración de los recursos financieros destinados al funcionamiento de la organización, garantizando la prestación de los servicios de la unidades a su cargo y de la organización en general Se requiere que su ocupante sea graduado en el área de Finanzas con al menos tres años de experiencia.	Gerente de Administración y/o Finanzas Si _____ No _____  Otras posibles denominaciones: _____  No. De personas que desempeñan este cargo: _____
Si estima prudente realizar algún comentario relacionado con este cargo, hágalo en este espacio:	

<p>Responsable de planificar, dirigir, coordinar y supervisar las funciones y tareas de la administración de Recursos Humanos, además de la realización de los procesos en el área personal. Por otra parte inspecciona la elaboración de presupuesto, y el desarrollo de diversas técnicas del sistema del personal, a parte de solicitudes e informe y el acatamiento de las políticas del organismo. Se requiere que su ocupante sea graduado en el área de Recursos Humanos con al menos tres años de experiencia.</p>	<p>Gerente o Jefe de Personal Si _____ No _____</p> <p>Otras posibles denominaciones: _____</p> <p>No. De personas que desempeñan este cargo: _____</p>
<p>Si estima prudente realizar algún comentario relacionado con este cargo, hágalo en este espacio:</p>	
<p>Es la encargada de llevar el control presupuestario de los operaciones de gastos de la unidad, elabora ordenes de pago por diversos conceptos cheques para la cancelación de los mismos, relaciones, resúmenes, elabora las planillas de liquidación etc. Se requiere que su ocupación sea de 3 años en Educación superior en el área de administración.</p>	<p>Asistente Administrativo Si _____ No: _____</p> <p>Otras posibles denominaciones: _____</p> <p>No. De personas que desempeñan este cargo: _____</p>
<p>Si estima prudente realizar algún comentario relacionado con este cargo, hágalo en este espacio:</p>	

<p>Responsable de planificar, coordinar de las ventas del producto que sale al mercado, elabora ordenas de compra, ordenas de ventas. Por otro lado inspecciona la elaboración de los productos. Se requiere su ocupante sea graduado en el área de Mercadeo.</p>	<p>Asistente de Venta Si _____ No_____</p> <p>Otras posibles denominaciones: _____</p> <p>No. De personas que desempeñan este cargo: _____</p>
<p>Si estima prudente realizar algún comentario relacionado con este cargo, hágalo en este espacio:</p>	
<p>Realiza trabajos de dificultad recibiendo y despachando materiales en un almacén, asienta la entrada de material en tarjeta o requisiciones de mercancías, chequea contra requisición de mercancía recibida y entrada de los proveedores lleva un control de las guías de despachos emitidos por aquellos. Se requiere su ocupación que sea graduado en la primaria.</p>	<p>Auxiliar de Almacén Si _____ No_____</p> <p>Otras posibles denominaciones: _____</p> <p>No. De personas que desempeñan este cargo: _____</p>
<p>Si estima prudente realizar algún comentario relacionado con este cargo, hágalo en este espacio:</p>	
<p>Es la encargada de redactar la correspondencia rutinaria de la unida, toma dictados en taquigrafía y los pasa a maquina o computadora, recibe y despacha la correspondencia de su superiores, mantiene archivos confidenciales de la unidad, recibe y atiende visitantes. Se requiere que su ocupación sea bachiller y que tenga un curso de secretariado de 3 años de duración.</p>	<p>Secretaria Si _____ No_____</p> <p>Otras posibles denominaciones: _____</p> <p>No. De personas que desempeñan este cargo: _____</p>

<p>Si estima prudente realizar algún comentario relacionado con este cargo, hágalo en este espacio:</p>	
<p>Realiza trabajos de dificultad, atiende al público y da las informaciones requeridas, recibe y distribuye la prensa y correspondencia de la unidad, atiende a una pequeña central telefónica y pasa las llamadas a las personas solicitadas, lleva el control de visitantes a la oficina. Se requiere que su ocupación sea que haya terminado la educación primaria.</p>	<p>Recepcionista Si _____ No_____</p> <p>Otras posibles denominaciones: _____</p> <p>No. De personas que desempeñan este cargo: _____</p>
<p>Si estima prudente realizar algún comentario relacionado con este cargo, hágalo en este espacio:</p>	
<p>Realiza trabajos de dificultad promedio en la supervisión de una oficina que presta servicios internos, supervisa las labores de mantenimiento, vigilancia y mensajería, distribuyes y supervisa el trabajo de los obreros que prestan servicio en la oficina a su cargo, realiza pedidos de material de trabajo y de bienes de consumo para el suministro interno de la unidad.</p>	<p>Supervisor Si _____ No_____</p> <p>Otras posibles denominaciones: _____</p> <p>No. De personas que desempeñan este cargo: _____</p>
<p>Si estima prudente realizar algún comentario relacionado con este cargo, hágalo en este espacio:</p>	
<p>Realiza trabajos de dificultad rutinario en las instalaciones, mantenimiento y reparaciones especializadas equipo mecánicas, realiza el trazado y</p>	<p>Mecánico Si _____ No_____</p> <p>Otras posibles denominaciones: _____</p>

<p>construcción de estructuras metálicas, reparaciones de estructuras metálicas, efectúa inspección de instalaciones mecánicas para revidas su funcionamiento y recomiendan las reparaciones pertinentes, efectúan reparaciones de bombas de achique, turbinas, motores, válvulas automáticas y compresoras etc. Se requiere su ocupante sea Perito en mecánica, Egresado de una Escuela Técnica Industrial.</p>	<p>_____</p> <p>No. De personas que desempeñan este cargo: _____</p>
<p>Si estima prudente realizar algún comentario relacionado con este cargo, hágalo en este espacio:</p>	
<p>Realiza trabajos livianos y tareas como exponer u ofrecer al público género o mercaderías, tiene que tener poder de convencimiento para que la empresa venda sus productos. Se requiere su ocupante sea bachiller en el área de mercadeo.</p>	<p>Vendedor Si _____ No_____</p> <p>Otras posibles denominaciones: _____</p> <p>No. De personas que desempeñan este cargo: _____</p>
<p>Si estima prudente realizar algún comentario relacionado con este cargo, hágalo en este espacio:</p>	
<p>Es el responsable de llevar los paquetes, correos, es el encargado de hacer los trámites en el banco como: cheques entre otras cosa. Se requiere su ocupante tiene que ser bachiller.</p>	<p>Mensajero Si _____ No_____</p> <p>Otras posibles denominaciones: _____</p> <p>No. De personas que desempeñan este cargo: _____</p>

Si estima prudente realizar algún comentario relacionado con este cargo, hágalo en este espacio:

Realiza trabajos de dificultad promedio, inspecciona el edificio y sus alrededores para asegurarse de su estado de limpieza y mantenimiento, ordenando las reparaciones necesarias en el mismo. Hace la requisición del material de aseo, y aquellos objetos necesarios para el mantenimiento del edificio tales como: bombillos, papelerías, etc.

Ayudante de Mantenimiento Si \_\_\_\_\_  
No\_\_\_\_\_

Otras posibles denominaciones:

No. De personas que desempeñan este cargo: \_\_\_\_\_

Si estima prudente realizar algún comentario relacionado con este cargo, hágalo en este espacio:

[ANEXO F]  
[INSTRUMENTO N°2]



COLEGIO UNIVERSITARIO DE LOS TEQUES  
"CECILIO ACOSTA"

**Encuesta Salarial a aplicar en las pequeñas y medianas Empresas del sector Automotriz (compra venta) de vehículos usados en el Municipio Guaicaipuro del Estado Bolivariano de Miranda.**

Fecha de aplicación \_\_\_\_\_ Código de Confiabilidad \_\_\_\_\_

**INSTRUMENTO N° 2**

Con miras a resolver el objetivo 2: Precisar el tipo de información que emplean para el desarrollo de la política salarial las empresas del sector Automotriz (compra-venta) de vehículos usados en el Municipio Guaicaipuro del Estado Bolivariano Miranda", se plantea entonces, los ítems en esta parte del instrumento.

En tal sentido, se le agradece leer detenidamente cada uno de los puntos considerados y responder de la manera más objetiva posible.

Como en la primera parte, en algunos casos se le solicita que indique cantidades, conteste o suministre información y en otras que marque con una equis "X", no obstante para cada uno de los aspectos considerados se ha estimado prudente presentar una breve descripción.

A los efectos de lograr una mejor comprensión, se ha tomado como definición para conocer las políticas salariales: Definición de La Variable: Son características o cualidades, magnitud o cantidad, que puede sufrir cambios, y que son objetivos de análisis medición, manipulación o control en una investigación. Se le recomienda en caso de tener alguna duda, no desestime consultar al equipo investigador quien gustosamente le ayudará

**11.- Su organización realiza la clasificación de los cargos a fin de definir el salario inicial de cada uno de ellos:**

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_.

**En caso afirmativo, indique entre las opciones que se presentan, cuál de ellas son tomadas en cuenta:**

Jerarquización \_\_\_\_\_ Clasificación \_\_\_\_\_  
Método de Puntos \_\_\_\_\_ Puntos por Factor \_\_\_\_\_

**Indique cuál:** \_\_\_\_\_

**12.-Actualmente existe algún manual descriptivo de cargo en esta Organización:**

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

**De ser positiva su respuesta indique a que grupos de cargos corresponde:**

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**13.- Como empresa, ha participado en algún estudio de mercado laboral**

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_.

**En caso afirmativo, señale la fecha en que fue realizado y con que Organización:**

\_\_\_\_\_  
—

**14.- Marque con una equis (X) entre las opciones que se indican para la definición de los salarios (base o inicial) del personal de su organización, toma en cuenta:**

Tabulador salarial propio \_\_\_\_\_  
Estudio de mercado salarial \_\_\_\_\_

**15.- Cada cuanto tiempo su organización realiza un ajuste salarial: nro. De ajuste realizados al año:** \_\_\_\_\_

**Fecha del último aumento.** \_\_\_\_\_

**Porcentaje a aumentar aprox.** \_\_\_\_\_

**Explique cuales fueron las causas de ese aumento:**

Decreto. \_\_\_\_\_

Evaluación. \_\_\_\_\_

Contrato. \_\_\_\_\_

**16.-Explique a qué ajustes de cargos realiza con mayor frecuencia: marque con una equis (x) según su caso**

- Obrero \_\_\_\_\_  
 Empleado \_\_\_\_\_  
 Supervisor \_\_\_\_\_  
 Vendedor \_\_\_\_\_  
 Gerente \_\_\_\_\_

**Explique las razones que motivan este ajuste salarial:**

**17.- Ahora, se presenta un cuadro en el que se indican parámetros de los salarios básicos por cada cargo tomado para este estudio, debiendo en consecuencia, señalar el nivel en el que se ubica cada cargo, así como si devengan además comisiones y el porcentaje de estas.**

Cargos	Parámetros Salariales por Cargo (salario base mensual)							Comisión n %
	Entre 512.7 50 y 600.0 00	Entre 600.00 1 y 700.00 0	Entre 700.00 1 y 800.00 0	Entre 800.00 1 y 900.00 0	Entre 900.001 y 1.000.00 0	Entre 1.000.00 1 y 1.200.00 0	Más de 1.200.00 1	
Gerente de Administración								
Gerente de Personal								
Asistente Administrativo								
Asistente de Venta								
Auxiliar de Almacén								
Secretaria								
Recepcionista								
Supervisor								
Mecánico								
Vendedor								
Mensajero								
Ayudante de mantenimiento								

[ANEXO G]

[INSTRUMENTO N°3]



COLEGIO UNIVERSITARIO DE LOS TEQUES  
"CECILIO ACOSTA"

**Encuesta Salarial a aplicar en las pequeñas y medianas Empresas del sector Automotriz (compra venta) de vehículos usados en el Municipio Guaicaipuro del Estado Bolivariano de Miranda**

Fecha de aplicación \_\_\_\_\_ Código de Confiabilidad \_\_\_\_\_

**INSTRUMENTO N° 3**

Con miras a resolver el objetivo 3: Precisar el tipo de información que emplean para el desarrollo de los Beneficios que otorga las empresas del sector Automotriz (compra-venta) de vehículos usados en el Municipio Guaicaipuro del Estado Bolivariano Miranda”, se plantea entonces, los ítems en esta parte del instrumento.

En tal sentido, se le agradece leer detenidamente cada uno de los puntos considerados y responder de la manera más objetiva posible.

Como en la primera parte, en algunos casos se le solicita que indique cantidades, conteste o suministre información y en otras que marque con una equis “X”, no obstante para cada uno de los aspectos considerados se ha estimado prudente presentar una breve descripción.

A los efectos de lograr una mejor comprensión, se ha tomado como definición para conocer las políticas salariales: Definición de La variable: Son características o cualidades, magnitud o cantidad, que puede sufrir cambios, y que son objetivos de análisis medición, manipulación o control en una investigación. Se le recomienda en caso de tener alguna duda, no desestime consultar al equipo investigador quien gustosamente le ayudará

**18.- Señale en esta lista de beneficios la relación que ofrece la empresa que a sus trabajadores:**

<b>Beneficio</b>	<b>Numero de personas que lo disfrutan</b>	<b>Costo que este pago para la Empresa</b>
Días adicionales de Descanso.		
Cooperativas		
Crédito de vivienda		
Uniforme		
Transporte		
Vehículos (pago por, Crédito).		
Crédito para adquisición De (Comida, Ropa).		
Becas para los trabajadores		
Becas para los hijos.		
Útiles escolares y Juguetes. k. Servicio de guardería		
Premio por antigüedad.		
Premios por puntualidad		
Planes de desarrollo de Carrera.		
Política habitacional.		
Fondo de pensiones y jubilación.		
Paro forzoso.		
Gasto oftalmológico.		
HCM.		
Seguridad Social.		

**19.- Bajo que modalidad cumplen la empresa con la ley de alimentación al trabajador:**

Si \_\_\_ No \_\_\_

**De ser positiva su respuesta indique cual de estos beneficios son los que otorga la ley marque con una equis (x) el que otorga su organización:**

Cesta Ticket. \_\_\_\_\_ Bs. \_\_\_\_\_

Tarjeta Electrónica. \_\_\_\_\_ Bs. \_\_\_\_\_

Comedor. \_\_\_\_\_ Bs. \_\_\_\_\_

**20.-Seguidamente indique si la empresa otorga servicios funerarios:**

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_ Cuantos \_\_\_\_\_

**21.- Al cancelan las vacaciones otorga días adicionales a lo dispuesto en**

**la ley orgánica del trabajo:**

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_ Cuantos \_\_\_\_\_

**22.- Cuantos días paga la empresa por concepto de utilidades:**

\_\_\_\_\_

**23.-Su organización posee caja de ahorro para los trabajadores:**

Si \_\_\_\_\_ No \_\_\_\_\_

**En caso de ser afirmativa indique el porcentaje que aporta:**

\_\_\_\_\_

**24.-\_En caso que la empresa otorgue otras primas o bonos indique la denominación, monto y frecuencia**

Primas o Bonos	Monto	Frecuencia			
		M	T	S	A

**M= Mensual**

**T= Trimestral**

**S = Semestral**

**A= Anual**

[ANEXO H]  
[CARTA DE PERMISO]



REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA  
MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR  
COLEGIO UNIVERSITARIO DE LOS TEQUES  
“CECILIO ACOSTA”

Los Teques, 20 de Abril 2007

Señores:

Presente.-

Atención: Dpto. Recursos Humanos

En aras de enriquecer el desarrollo profesional del estudiante, **PLAZA JOSELIN**, cédula de Identidad N° **16.888.848**, portador de la presente, y próximo a egresar de nuestra Casa de Estudios en la **Carrera Administración de Recursos Humanos**, me dirijo a usted(s) muy respetuosamente, a fin de solicitarle le sea concedida la oportunidad de realizar el Trabajo de Investigación de Grado Titulado:

**ESTUDIO DEL MERCADO LABORAL DIRIGIDO A LAS PEQUEÑAS Y  
MEDIANAS EMPRESAS DEL SECTOR AUTOMOTRIZ (COMPRA Y  
VENTA) DE VEHÍCULOS USADOS UBICADOS EN EL MUNICIPIO  
GUAICAIPURO DEL  
ESTADO MIRANDA.**

Que diseñara y ejecutara un proyecto creativo que de respuestas a nudos críticos específicos dentro de la organización.

Dicha actividad será acompañada por un Tutor Académico designado por la institución, en los cuales asistirán todos los días.

Mucho sabría agradecerle una respuesta positiva a la presente y brindar a nuestro alumno una oportunidad de mejorar su desarrollo profesional con la adquisición de habilidades prácticas en el Campo Laboral y con ello, poder cumplir con este requisito de importancia fundamental para optar al **Título de Técnico Universitario**.

Atentamente,

Lic. Omar Tovar  
**COORDINADOR DE LA CARRERA  
ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

**COLEGIO UNIVERSITARIO DE LOS TEQUES, "CECILIO ACOSTA"**. DIRECCIÓN Carretera  
Pan americana Km. 23 Antiguo Seminario Santa Maria. Los Teques, Estado Miranda. Oficina  
Coordinación de Recursos Humanos Central Telefónica: 0212-321.27.98 Ext. 25