



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES**  
**ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES**  
**CAMPUS BÁRBULA**



**ESTUDIO DEL MARCO REGULATORIO APLICABLE AL SALARIO**  
**EN EL SECTOR COMERCIO VENEZOLANO**

Autores:

Páez, José  
Vitriago, Eskarleth

Bárbula, febrero de 2025.



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES**  
**ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES**  
**CAMPUS BÁRBULA**



**ESTUDIO DEL MARCO REGULATORIO APLICABLE AL SALARIO  
EN EL SECTOR COMERCIO VENEZOLANO**

Línea de Investigación:

Relaciones de trabajo

Autores:

Páez, José  
Vitriago, Eskarleth

Trabajo de Grado presentado para optar al título de Licenciado en  
Relaciones Industriales

Bárbula, febrero de 2025.





UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES  
CONSEJO DE ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES  
VALENCIA, VENEZUELA



Nº 04

Valencia, 18 de Febrero de 2025

Ciudadanos Profesores:

**COORD: Prof. Thania Oberto**

**PRINCIPAL: Prof. Ángela Cadavid**

**PRINCIPAL: Prof. Gerardo Vásquez**

**SUPLENTE: Prof. Diony Alvarado**

Cumplo con informarle que el Consejo de Escuela de Relaciones Industriales en su sesión ordinaria No. 711, celebrada el día 18/02/2025, acordó designarlos como miembros de Jurado del Trabajo de Grado titulado: "ESTUDIO DEL MARCO REGULATORIO APLICABLE AL SALARIO EN EL SECTOR COMERCIO VENEZOLANO", con el cual el (los) Br. (es) Páez, José y Vitriago, Eskarleth titulares de la cédula de identidad Nº 23.424.746 y 30.521.923 respectivamente, aspira(n) obtener el título de Licenciado en Relaciones Industriales en el Período Académico 1/2025 en Campus Bárbula.

Atentamente,

*Maria Luisa Mercones*  
18/02/2025

Elaborado por:  
María Luisa Mercones  
Secretaría de E.R.I

*Raúl Núñez*

Profesor Raúl Núñez

Director – Presidente del Consejo de Escuela de  
Relaciones Industriales



*Ángela Cadavid*  
18/02/25

Edif. Uno. P.B. Campus Bárbula. Municipio Naguanagua. Edo. Carabobo.  
Telf.: 0241-6147994 / Campus La Morita – Edo. Aragua, Telf. 0243 – 2710606  
[www.faces.uc.edu.ve](http://www.faces.uc.edu.ve)

#HaciaLaNuevaVisiónDeUniversidad



Nº 4

Valencia, 04 de Diciembre de 2024.

Ciudadana Profesora:  
Prof. Thania Oberto

Cumplo con informarle que el Consejo de Escuela de Relaciones Industriales en su sesión ordinaria No. 709, celebrada el día 04/12/2024, acordó designarla como Tutora del Proyecto de Trabajo de Grado titulado: *ESTUDIO DEL MARCO REGULATORIO APLICABLE AL SALARIO EN EL SECTOR COMERCIO VENEZOLANO* con el cual el (los) Br(es). *Páez, José y Vitriago, Eskarleth*, portadores de la cédula Nº 23.424.746 y 30.521.923 respectivamente, quien(es) aspira(n) obtener el título de Licenciado en Relaciones Industriales. (Campus – Bárbula).

Atentamente,

  
Prof. Raúl Núñez  
Director – Presidente del Consejo de Escuela de  
Relaciones Industriales



**NOTA:** Favor entregar una fotocopia de este oficio al (los) bachiller(es), en virtud de que éste es uno de los requisitos obligatorios para anexar escaneado en el Cd.

Realizado por María Luisa M. C.  
Secretaría de Escuela de RI

Edif. Uno. P.B. Campus Bárbula. Municipio Naguanagua. Edo. Carabobo.  
Telf.: 0241-6147994 / Campus La Morita – Edo. Aragua, Telf. 0243 – 2710606  
[www.faces.uc.edu.ve](http://www.faces.uc.edu.ve)

#HaciaLaNuevaVisiónDeUniversidad



FACES UC



FACESUCI



FACESUCI



FACES UC



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES**  
**ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES**  
**CAMPUS BÁRBULA**



**CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN**

**ESTUDIO DEL MARCO REGULATORIO APLICABLE AL SALARIO EN  
EL SECTOR COMERCIO VENEZOLANO.**

**Firma tutor:**

Acceptado en la Universidad de Carabobo  
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales  
Escuela de Relaciones Industriales  
Por: **Thania Oberto**  
**C.I. V-7.100.050**

**Bárbula, octubre de 2024**



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES  
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES  
CAMPUS BÁRBULA



### APROBACIÓN DEL TUTOR

Por medio de la presente, se hace constar que el Trabajo de Grado, bajo el título, **ESTUDIO DEL MARCO REGULATORIO APLICABLE AL SALARIO EN EL SECTOR COMERCIO VENEZOLANO**, presentado por **Páez José CI: V23.424.746** y **Vitriago Eskarleth CI: V-30.521.923** cumple con los requisitos de forma y fondo para optar al título de Licenciados en Relaciones Industriales.

Prof. Thania Oberto  
C.I. V- 7.100.050  
Tutora

Bárbula, febrero 2025

## **DEDICATORIA**

A Dios, primeramente, por permitirme llegar hasta este punto, por darme la fuerza y voluntad para alcanzar mis objetivos planteados a pesar de los obstáculos que se presentaron en el camino.

A mis padres, Jeannette Primera y Senovio Páez, por su valiosa confianza, motivación y sacrificio en este largo recorrido, en especial a mi madre, puesto que para este momento no está físicamente conmigo y sé que le fuese gustado acompañarme en este paso, este trabajo de grado, también es tuyo.

A mis hermanas, Emilys Páez y Oriana Páez, por su compañía y apoyo moral brindado en este camino.

A mis compañeras de clases, Elimar Rodríguez, Valeria Adarme, Madeleine Gutiérrez, Greimar Rodríguez, Yecsell Marcella y Katherine Barrio, por su valioso apoyo incondicional cuando más lo necesite, ustedes son mis compañeras en este gran recorrido.

A mi querida y apreciada Lcda. Marynap Frenellin, por su valiosa colaboración y a apoyo, a mis demás compañeros de clases que, aunque no los mencione a detalle cada uno contribuyo al logro tan esperado.

**Páez, José.**

## **DEDICATORIA**

A Dios, primeramente, que para mí es, fuente de sabiduría y fortaleza, por haberme guiado y acompañado en cada paso de este camino. Por su infinita misericordia y por las bendiciones derramadas en mi vida, por cada segundo de apoyo incondicional, por siempre estar en los momentos felices y tristes, por mostrar su infinito amor y no dejarme sola en los momentos más difíciles, pero sobre todo por enseñarme a ser feliz desde la humildad y sencillez.

A mis amados padres, Naileth Pineda y Carlos Vitriago quienes, con su amor incondicional, sacrificio y apoyo constante han sido el pilar fundamental en mi formación. Gracias por creer en mí y por ser mi inspiración para alcanzar mis metas. Todo lo que soy y lo que he logrado, se lo debo a ustedes, espero un día poder retribuir así sea un poquito de lo mucho que me han dado, gracias por no dejarme caer y por enseñarme que, rendirse nunca será una opción, le doy gracias infinitas a Dios por darme el privilegio de tenerlos como mis padres, son mi tesoro hecho personas.

A mi familia por acompañarme y darme ánimos en los momentos que sentía que no podía, en especial a mis hermanas Gisenthina Villegas y Alba Alvarado, a mi prima hermana Vanessa Aponte, a mis tías Alida Vitriago, Gisela Pineda y Haydee Pineda, de igual manera a mi tíos José Aponte y a Joan Alvarado, quien en inicios me ayudaba a investigar mis tareas, y a mi amado y jamás olvidado Padrino Nelson Villegas, por ser un padre para mí ese que celebraba cada logro, hoy sé que desde el cielo los sigues celebrando.

A mí querido amigo y Abog. Nestaniel Barrios, quien me guio y enseñó el camino a la universidad, en mi primer día de clase. Gracias por tu apoyo y cariño.

A mi querida compañera Greimar Rodríguez, por su apoyo durante esta trayectoria.

A mis compañeros de clases, Carlos Ramírez, Ángel Naranjo, Barbarita Caripaz, Carly Jiménez, Jefferson López, mi amichis Dailyn Ladera, Luis Landaeta, Leonardo Torres, Karen Sánchez y Liuvisa Vargas, gracias por las risas y anécdotas compartidas, los llevare en mi corazón, han sido grandes amigos en este recorrido, le han puesto color y alegría a mi vida universitaria, y en general a todos esos compañeros que formaron parte de este capítulo de mi vida. Siempre Ucistas.

**Vitriago, Eskarleth.**

## **AGRADECIMIENTO**

A mis padres, no hay palabras suficientes para agradecerles todo lo que han hecho por mí. Gracias por su amor incondicional, paciencia, apoyo y sacrificio para hacer posible mi educación.

A Eskarleth Vitriago por ser mi acompañante de trabajo especial de grado y recorrer conmigo este último capítulo de nuestra carrera.

A nuestra tutora, Dra. Thania Oberto, por su apoyo, dedicación y paciencia, sin sus palabras y correcciones precisas no hubiese podido llegar a esta instancia tan anhelada.

A mi ilustre casa de estudios, Universidad de Carabobo, institución que me ha formado y al mismo tiempo me ha permitido obtener mi tan anhelado título, así como, a mis profesores, quienes aportaron sus conocimientos en este camino, en especial a la Dra. Rosselys Rodríguez, quien nos guió en los inicios de este trabajo de grado.

**Páez, José**

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios gracias infinitas.

A mis Adorados padres, Naileth Pineda y Carlos Vitriago, no existen palabras que puedan expresar cuan agradecida estoy con ustedes. Gracias por ese amor tan puro e incondicional que me han dado, y por siempre apoyarme en este camino llamado vida. Gracias por todo y, por tanto.

A mí amado Pbro. Julvent Carvajal por ser mi segundo padre y apoyo incondicional ese que siempre está para ayudarme y apoyarme cuando más lo necesito, también le agradezco a mi querida Abuela Nancy Corona por su apoyo y regaños necesarios para que no se me ocurriera renunciar a mi sueño.

A mi compañero de Trabajo especial de Grado, José Páez por compartir conmigo este último escaloncito que nos falta para llegar a nuestra meta.

A mi querida tutora, Dra. Thania Oberto por su paciencia, apoyo y tiempo invertido en nuestro Trabajo especial de grado, cada corrección y sugerencia me ha llevado a donde estoy.

A la profesora, Dra. Rosselys Rodríguez por su apoyo y ayuda desde que inició este proyecto de investigación que se ha convertido en mi trabajo especial de grado y a mi querido Profesor Jesús Useche por su compañía y ayuda en este camino.

A mis amigos que se convirtieron en familia, mis hermanos, Nelsy Mercado y Oswaldo Aquino, por hacerme porras y no permitir que me rindiera bajo ninguna circunstancia, siempre con sus ocurrencias, abrazos y palabras de aliento me ayudaron mucho. Y en general a esas amistades que han estado apoyándome en esta trayectoria, gracias.

A mi alma Mater e ilustre casa de estudios Universidad de Carabobo, en especial a la facultad de ciencias económicas y sociales, escuela de Relaciones industriales, donde me he formado y me ha permitido lograr mi anhelado título, gracias a todos esos profesores que han formado parte de mi formación profesional.

**Vitriago, Eskarleth.**



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES**  
**ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES**  
**CAMPUS BÁRBULA**



**ESTUDIO DEL MARCO REGULATORIO APLICABLE AL SALARIO EN  
EL SECTOR COMERCIO VENEZOLANO.**

**Autores:** Páez, José y Vitriago, Eskarleth

**Tutora:** Thania Oberto

**Fecha:** Febrero, 2025

**RESUMEN**

Este estudio analiza el marco regulatorio aplicable al salario en el sector comercio venezolano en un contexto de crisis e inflación. La investigación descriptiva se desarrolló en la línea de Relaciones de Trabajo de la Universidad de Carabobo. Mediante una encuesta a trabajadores del sector comercio, se recolectaron datos utilizando una lista de cotejo y dos cuestionarios politómicos, donde los encuestados expresaron su nivel de acuerdo en una escala de TDA, DA, NI, DES y TDES. Las conclusiones revelan un incumplimiento en áreas del sector comercio, con significativa incertidumbre sobre normativas salariales. La mayoría percibe insuficiencia en los aumentos salariales y beneficios adicionales, y considera que el salario mínimo no cubre las necesidades básicas. Además, se identifica una falta de equidad salarial y competitividad en los esquemas de compensación. Se destaca la necesidad de mejorar la transparencia y la comunicación interna, así como la supervisión de las normativas salariales. Los resultados sugieren revisar y ajustar las políticas salariales y de beneficios para promover un entorno laboral más justo y equitativo. El análisis e interpretación de los resultados se fundamenta en las técnicas de análisis de Hurtado (2010). El estudio resalta la percepción de los trabajadores sobre la legislación laboral y su aplicación en el contexto actual. Este trabajo pone de manifiesto la importancia de adecuar las políticas salariales a las necesidades de los trabajadores y de asegurar el cumplimiento de las normativas para mejorar la equidad y calidad de vida en el sector comercio venezolano.

**Palabras clave:** Marco regulatorio, Salarios, Comercio venezolano, Políticas, Calidad de vida.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES  
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES  
CAMPUS BÁRBULA



**STUDY OF THE REGULATORY FRAMEWORK APPLICABLE TO  
SALARIES IN THE VENEZUELAN COMMERCIAL**

**Authors:** Páez, José y Vitriago, Eskarleth

**Tutor:** Thania Oberto

**Date:** February, 2025

**ABSTRACT**

This study analyzes the regulatory framework applicable to salaries in the Venezuelan commerce sector in a context of crisis and inflation. The descriptive research was developed in the Labor Relations line of the University of Carabobo. Through a survey of workers in the commercial sector, data were collected using a checklist and two polytomous questionnaires, where respondents expressed their level of agreement on a scale of TDA, DA, NI, DES and TDES. The conclusions reveal non-compliance in areas of the commerce sector, with significant uncertainty about salary regulations. The majority perceive insufficient salary increases and additional benefits, and consider that the minimum wage does not cover basic needs. Furthermore, a lack of salary equity and competitiveness in compensation schemes is identified. The need to improve transparency and internal communication is highlighted, as well as the supervision of salary regulations. The results suggest reviewing and adjusting salary and benefits policies to promote a more fair and equitable work environment. The analysis and interpretation of the results is based on the analysis techniques of Hurtado (2010). The study highlights the perception of workers about labor legislation and its application in the current context. This work highlights the importance of adapting salary policies to the needs of workers and ensuring compliance with regulations to improve equity and quality of life in the Venezuelan commercial sector.

**Key words:** Regulatory framework, Salaries, Venezuelan Commerce, Policies, Quality of life.

## ÍNDICE GENERAL

Pág.

DEDICATORIA .....	VIII
AGRADECIMIENTO .....	XI
RESUMEN.....	XIV
ABSTRACT .....	XV
ÍNDICE DE CUADROS.....	XVIII
INDICE DE FIGURAS.....	XIX
ÍNDICE DE TABLAS .....	XX
ÍNDICE DE GRÁFICOS .....	XXII
INTRODUCCIÓN .....	XXIV
CAPÍTULO I.....	26
EL PROBLEMA .....	26
Planteamiento del Problema .....	26
Objetivos de la investigación .....	32
<i>Objetivo General</i> .....	32
<i>Objetivos Específicos</i> .....	32
Justificación de la investigación.....	33
CAPÍTULO II .....	35
MARCO TEÓRICO.....	35
Antecedentes de la Investigación .....	35
Referente teórico .....	40
<i>La teoría de la pirámide de necesidades humanas. (Maslow, 1991)</i> .....	40
<i>Teoría del Capital humano</i> .....	43
Bases Teóricas .....	45
<i>El derecho a la remuneración y la dignidad humana</i> .....	45
<i>El salario en las organizaciones venezolanas</i> .....	47
<i>El marco regulatorio del salario en Venezuela.</i> .....	49
<i>La brecha salarial en la implementación del marco legal en Venezuela</i> .....	53
Definición de términos básicos .....	55

<i>Ley</i> .....	55
<i>Reglamento</i> .....	56
<i>Fijación de Salario</i> .....	57
<i>Componentes Salariales</i> .....	58
<i>Cumplimiento del marco regulatorio</i> .....	59
<i>Impacto del marco regulatorio en el sector comercio</i> .....	59
CAPÍTULO III .....	60
MARCO METODOLÓGICO.....	60
Naturaleza de la Investigación.....	60
Estrategia Metodológica.....	61
Unidad de análisis.....	66
Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	67
Validación del instrumento.....	68
Confiabilidad del instrumento .....	69
CAPÍTULO IV .....	71
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS .....	71
CONCLUSIONES .....	161
RECOMENDACIONES.....	165
LISTA DE REFERENCIAS .....	167
ANEXOS .....	171

## ÍNDICE DE CUADROS

El salario en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.....	52
Cuadro 1 Cuadro Técnico Metodológico .....	63
Cuadro 1 (Cont.) Cuadro Técnico Metodológico.....	64
Cuadro 1 (Cont.) Cuadro Técnico Metodológico.....	65
Lista de cotejo. ....	72

## INDICE DE FIGURAS

Figura 1. Piramide De Necesidades Humanas.....	42
--	----

## ÍNDICE DE TABLAS

### Tablas Cuestionario A

Tabla N° 1 .....	75
Tabla No 2.....	76
Tabla No 3.....	78
Tabla No 4.....	79
Tabla No 5.....	81
Tabla No 6.....	83
Tabla No 7.....	85
Tabla No 8.....	86
Tabla No 9.....	88
Tabla No 10.....	90
Tabla No 11.....	92
Tabla No 12.....	93
Tabla No 13.....	95
Tabla No 14.....	97
Tabla No 15.....	98
Tabla No 16.....	100
Tabla No 17.....	102
Tabla No 18.....	103
Tabla No 19.....	105
Tabla No 20.....	106
Tabla No 21.....	108
Tabla No 22.....	110
Tabla No 23.....	111
Tabla No 24.....	113

### Tablas Cuestionario B

Tabla No 1.....	115
Tabla No 2.....	117
Tabla No 3.....	119
Tabla No 4.....	120
Tabla No 5.....	122
Tabla No 6.....	124
Tabla No 7.....	126
Tabla No 8.....	128
Tabla No 9.....	130

Tabla No 10.....	132
Tabla No 11.....	133
Tabla No 12.....	135
Tabla No 13.....	137
Tabla No 14.....	139
Tabla No 15.....	141
Tabla No 16.....	142
Tabla No 17.....	144
Tabla No 18.....	146
Tabla No 19.....	148
Tabla No 20.....	150
Tabla No 21.....	152
Tabla No 22.....	154
Tabla No 23.....	156
Tabla No 24.....	158

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

### Gráficos Cuestionario A

Gráfico N° 1 .....	75
Gráfico No 2.....	77
Gráfico No 3.....	78
Gráfico No 4.....	80
Gráfico No 5.....	81
Gráfico No 6.....	83
Gráfico No 7.....	85
Gráfico No 8.....	87
Gráfico No 9.....	88
Gráfico No 10.....	90
Gráfico No 11.....	92
Gráfico No 12.....	94
Gráfico No 13.....	95
Gráfico No 14.....	97
Gráfico No 15.....	99
Gráfico No 16.....	100
Gráfico No 17.....	102
Gráfico No 18.....	104
Gráfico No 20.....	107
Gráfico No 21.....	108
Gráfico No 22.....	110
Gráfico No 23.....	112
Gráfico No 24.....	113

### Gráficos Cuestionario B

Gráfico No 1.....	115
Gráfico No 2.....	117
Gráfico No 3.....	119
Gráfico No 4.....	121
Gráfico No 5.....	123
Gráfico No 6.....	124
Gráfico No 7.....	126
Gráfico No 8.....	128
Gráfico No 9.....	130
Gráfica No 10.....	132
Gráfico No 11.....	134
Gráfico No 12.....	135
Gráfico No 13.....	137
Gráfico No 14.....	139

Gráfico No 15.....	141
Gráfico No 16.....	143
Gráfico No 17.....	144
Gráfico No 18.....	146
Gráfico No 19.....	148
Gráfico No 20.....	150
Gráfico No 21.....	152
Gráfico No 22.....	154
Gráfico No 23.....	156
Gráfico No 24.....	158

## INTRODUCCIÓN

El estudio del marco regulatorio aplicable al salario, es un tema de gran relevancia en el contexto socioeconómico actual del país. La legislación laboral venezolana, especialmente en lo que respecta al salario y las condiciones de trabajo, ha sido objeto de múltiples reformas y debates, reflejando la complejidad de un entorno marcado por la crisis económica y la inflación.

Desde la promulgación de la Constitución de 1999, que establece el derecho a un salario mínimo vital, hasta los recientes decretos que han intentado ajustar este monto en respuesta a la creciente necesidad de los trabajadores, se evidencia una dinámica que afecta tanto a empleados como a empleadores en el sector comercio.

En virtud de lo expuesto, se desarrolló este estudio de tipo descriptivo, enmarcado en la línea de investigación Relaciones de trabajo, de la Escuela de Relaciones Industriales de la Universidad de Carabobo, con el objetivo de estudiar el marco regulatorio aplicable al salario en el sector comercio venezolano, por lo que su informe se presenta estructurado de la siguiente manera:

El Capítulo I aborda el planteamiento del problema a estudiar, presentando las interrogantes de la investigación, así como también el objetivo general y sus correspondientes objetivos específicos, exponiendo las razones que lo justifican. El Capítulo II presenta el marco teórico referencial que sirve como sustento para el desarrollo de este estudio, y en él se exponen los antecedentes de la investigación, el referente teórico, las bases teóricas, bases legales y la definición de términos básicos.

El Capítulo III señala el marco metodológico el cual establece la naturaleza de la investigación, la estrategia metodológica, la unidad de análisis de la investigación, las técnicas e instrumento de recolección de los datos para recabar la información, así

como su validez y confiabilidad. En el Capítulo IV, se presentan los resultados obtenidos a través del instrumento de recolección de datos, junto al análisis e interpretación de los mismos donde se ven plasmados los hallazgos obtenidos.

Posteriormente se expresan las conclusiones y recomendaciones que se derivan de los resultados obtenidos, argumentándose el logro de cada uno de los objetivos específicos. Por último, se presenta la lista de referencias consultadas durante la realización de la investigación y los anexos que se generaron durante el proceso.

# **CAPÍTULO I**

## **EL PROBLEMA**

### **Planteamiento del Problema**

En un mundo en constante cambio, donde el salario de los trabajadores se considera un derecho exigible de inmediato, se establecen marcos regulatorios para protegerlo. De acuerdo a Chiavenato (2007):

El salario representa una de las transacciones más complicadas ya que, cuando una persona acepta un puesto, se está comprometiendo a una rutina diaria, a un sistema estandarizado de actividades y a una amplia gama de relaciones interpersonales dentro de una organización y, por ello, recibe un salario. (p. 283)

En este sentido, existen leyes laborales que establecen los montos mínimos que deben recibir los trabajadores por sus servicios, así como los plazos de pago que deben respetar las empresas. Estas leyes, también contemplan mecanismos de protección en caso de incumplimiento por parte de los empleadores, como multas o sanciones.

Por otra parte, en lo tocante a los países latinoamericanos, en los últimos años se han generado diversas investigaciones relacionadas con el incumplimiento de los marcos regulatorios aplicables al salario, dichos estudios se realizaron en: Chile, Costa Rica, Perú y Uruguay, los cuales fueron generados por los organismos, Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), Organización Internacional Del Trabajo (OIT) Y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL).

En línea con estas investigaciones, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2014), explica que, “el incumplimiento de los marcos regulatorios aplicables al salario se refiere al hecho de no seguir las leyes, normativas o reglamentos establecidos para una autoridad competente”. En consecuencia, incumplir estos marcos representa un problema significativo que afecta directamente el bienestar y la calidad de vida de los trabajadores y sus familias en América Latina. A pesar de los esfuerzos de organizaciones internacionales por estudiar y abordar esta problemática, aún persisten desafíos importantes en la región. Por lo tanto, es fundamental profundizar en el análisis del marco regulatorio venezolano, con el fin de identificar posibles áreas de mejora y fortalecer los mecanismos de protección laboral.

En cuanto a la legislación laboral vigente en Venezuela, cabe destacar que tiene sus orígenes en el año 1680, como lo resalta Alfonzo-Guzmán (1995):

Las leyes de Indias son un precedente histórico de la moderna legislación laboral. Denominarse así la recopilación de cédulas, cartas, provisiones y leyes, ordenadas por Carlos II, el día 18 de mayo de 1680; con el propósito de unificar y divulgar las disposiciones dictadas hasta entonces en materia de gobierno; justicia, guerra, hacienda y las penas aplicables a los transgresores, “con objeto de que los territorios de ultramar sean gobernados en paz y justicia”. (p. 31)

Siguiendo la misma línea de pensamiento, se destaca que el conjunto de normas que conforman la reconocida recopilación resalta ante nosotros la disposición referente a los indígenas, su reducción y libertad, como un ejemplar monumento legal de equidad y justicia. El capítulo XII de la obra mencionada aborda el servicio personal del indígena, estableciendo disposiciones específicas sobre su libertad, jornada laboral, salario y otros aspectos relacionados.

Por otra parte, en Venezuela, el derecho laboral nace con la promulgación de la primera Ley del Trabajo, de acuerdo a los estudios de Jiménez (2023):

Para el año 1928 se promulga la primera Ley del Trabajo, la cual para esa época no se cumplía puesto que esta establecía nueve (9) horas para la jornada laboral y los patronos obligaban a sus trabajadores a permanecer en sus puestos de trabajo por doce (12) hasta dieciséis (16) horas diarias. (p. 1)

No obstante, es fundamental destacar que a partir del año 1936 se comenzaron a cumplir algunas disposiciones importantes, como el derecho a la higiene y seguridad en el trabajo, la regulación de los días laborables, el derecho al trabajo para las mujeres, el pago de los salarios en dinero y de forma diaria o semanal, y la prohibición del trueque como forma de pago. Desde entonces, la ley del trabajo ha experimentado varias modificaciones con el objetivo de proteger los derechos de los trabajadores, tanto hombres como mujeres, hasta la fecha actual.

En relación a lo expuesto anteriormente, la actual Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), en su artículo N° 98 se establece que “todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades materiales, sociales e intelectuales.”

Por ende, en el caso de Venezuela, el sector comercial es una parte fundamental de la economía del país, ya que es un importante generador de empleo. Sin embargo, en los últimos años ha sufrido los impactos de la crisis económica, con la inflación descontrolada y la constante devaluación de la moneda local. De manera que, es imprescindible que el sector comercial en Venezuela disponga de normativas regulatorias que salvaguarden los derechos laborales, en particular en lo referente al salario de los trabajadores y trabajadoras.

Por otra parte, de acuerdo con la información del IV Censo Económico, realizado por el Instituto Nacional de Estadística (INE) entre los años 2007 y 2008:

El sector comercio y servicios contabilizaba para ese entonces 437.588 firmas o unidades económicas, de las que se destacan con mayor proporción de ese total: el comercio (55%), hoteles y restaurantes (11%), otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales (10%), actividades de esparcimiento, actividades culturales y deportivas (5,4%) y transporte almacenamiento y comunicaciones (4,8%). (p. 8)

En este mismo orden de ideas, de acuerdo con los datos del Instituto Nacional de Estadística (2021):

La población económicamente activa en el sector para el 4to trimestre del año 2018 se ubicó en 11.186.199 personas, siendo esta cifra el 70% del total de la población económica activa a nivel nacional, y desde el punto de vista de empleo, el sector mantenía una tasa de ocupación en el orden del 97%. En los subsegmentos Servicios Financieros, Seguros, bienes inmuebles y Transporte, almacenamiento y comunicaciones eran los que registraban mayores tasas de empleo (98,5% y 96,1%). (p. 9)

Los datos antes mencionados por el Instituto Nacional de Estadística, hacen énfasis en la importancia del sector mencionado como uno de los pilares principales en la dinámica económica nacional durante el periodo referido.

En consonancia con lo anterior, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), en su artículo N° 91 se establece que:

Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales. Se garantizará el pago de igual salario por igual trabajo y se fijará la participación que

debe corresponder a los trabajadores y trabajadoras en el beneficio de la empresa. El salario es inembargable y se pagara periódica y oportunamente en moneda de curso legal, salvo la excepción de la obligación alimentaria, de conformidad con la ley.

En vista de lo establecido constitucionalmente, resulta evidente la importancia de garantizar el efectivo cumplimiento del marco regulatorio que ampara los derechos salariales de los trabajadores venezolanos, específicamente en el sector comercial, dada su relevancia económica y generación de empleo. Sin embargo, la realidad económica actual, caracterizada por altos niveles de inflación y devaluación monetaria, podría representar un desafío para lograr el cabal acatamiento de estas disposiciones legales por parte de los empleadores.

Si bien es cierto que los trabajadores del sector comercio reciben un salario superior al salario mínimo, al momento de calcular todos los beneficios pecuniarios que les corresponden por la prestación de sus servicios, estos son cancelados con base en el salario mínimo y no en el salario realmente devengado, prevaleciendo así una situación contraria a la realidad de los hechos.

Esta práctica para los trabajadores y trabajadoras del sector comercio, puede llevar a situaciones de explotación laboral, desigualdad salarial y falta de protección social para los trabajadores y trabajadoras. Además, se puede generar un ambiente laboral tenso y desmotivador. Pero también es importante abordar esta problemática desde distintos ángulos, y estudiar o profundizar las leyes laborales la concienciación entorno a los derechos de los trabajadores y trabajadoras y el fomento de dichas prácticas empresariales de ética. Sabiendo que la ley que regula los diversos aspectos salariales, tales como el salario mínimo, el pago de horas extras, el pago de utilidades, entre otros es la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT).

Por lo antes indicado, la investigación centra su interés en el estudio del marco regulatorio aplicable al salario en el sector comercio venezolano. Seguidamente, resulta pertinente definir el concepto de marco legal o regulatorio que se manejara en esta investigación. De acuerdo con Rocío (2023):

El marco legal o Regulatorio proporciona las bases sobre las cuales las instituciones construyen y determinan el alcance y naturaleza de la participación política. En el marco legal regularmente se encuentran en un buen número de provisiones regulatorias y leyes interrelacionadas entre sí. (p. 2)

Además, la definición de salario según La Organización Internacional del Trabajo, como se conoce comúnmente OIT (1952), es el siguiente:

La remuneración o ganancia, cualquiera que sea su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el que ese último haya efectuado o por servicios que haya prestado o deba prestar. (p. 1)

En suma, el análisis del marco regulatorio aplicable al salario en el sector comercio venezolano resulta importante para el presente estudio, dada la complejidad que reviste el tema y su impacto directo en la calidad de vida de los trabajadores, la estabilidad económica del país y las relaciones laborales. Comprender el entramado legal permitirá identificar áreas de mejora y proponer soluciones efectivas que garanticen el respeto de los derechos laborales y la equidad salarial en este sector clave de la economía nacional.

Por lo antes expuesto, se plantean las siguientes interrogantes: 1) ¿Cuáles son las normas jurídicas vigentes (leyes, reglamentos, normas, decretos y otras publicaciones

oficiales) que establecen las disposiciones sobre salarios para el sector comercio en Venezuela?, 2) ¿Qué aspectos normativos contempla el marco regulatorio venezolano en relación con la fijación de salarios, los componentes salariales, las modalidades de pago y otros elementos vinculados al salario en el sector comercio?, 3) ¿Existen brechas entre las disposiciones legales vigentes en materia de salarios y los esquemas de compensación (salarios) efectivamente aplicados por las empresas del sector comercio en Venezuela?

### **Objetivos de la investigación**

#### *Objetivo General*

Estudiar el marco regulatorio aplicable al salario en el sector comercio venezolano.

#### *Objetivos Específicos*

- Determinar cuáles son las normas jurídicas vigentes (leyes, reglamentos, normas, decretos y otras publicaciones oficiales) que establecen las disposiciones sobre salarios para el sector comercio en Venezuela.
- Describir aquellos aspectos normativos que contemple el marco legal regulatorio venezolano en relación con la fijación de salarios, los componentes salariales, las modalidades de pago, y otros elementos vinculados al salario en el sector comercio.
- Establecer las brechas existentes entre las disposiciones legales vigentes en materia de salarios y los esquemas de compensación (salarios) efectivamente aplicados por las empresas del sector comercio en Venezuela.

## **Justificación de la investigación**

El propósito de esta investigación es estudiar el marco regulatorio aplicable al salario en el sector comercio venezolano. Actualmente, el marco regulatorio aplicable al salario debe ser una prioridad tanto para el Estado, las organizaciones y el sector comercio venezolano, debido a que su correcta aplicación proporcionará mejoras en el clima laboral, en la productividad y, por ende, impactará en la retención del talento humano.

A su vez, esta investigación servirá como base de apoyo y beneficiará a estudiantes y profesores de esta casa de estudios, convirtiéndose en un referente para futuras investigaciones en materia del estudio del marco regulatorio aplicable al salario y con ello podrán obtener conocimientos y referentes para sus investigaciones.

Además, esta investigación beneficiará a la sociedad, ya que podrá brindar información sobre el tema, útil para la calidad de vida y el proceso social del trabajo, ya que, si se logra un buen cumplimiento del marco regulatorio aplicable al salario, se fortalece la sociedad.

Esta investigación también beneficiará a los trabajadores del sector comercio venezolano ya que, la información que se está generando estará a disposición de los patronos para que ellos hagan un buen cumplimiento acerca del marco regulatorio, teniendo la posibilidad de estar a la vanguardia, lo que traduce en mejores actitudes, una mejor valoración y motivación.

Este estudio aportará al desarrollo de la línea de investigación de relaciones de trabajo de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, los conocimientos que los investigadores han generado a través de la investigación.

Metodológicamente, será un aporte propio de una investigación descriptiva, la cual se encuentra orientada al estudio del marco regulatorio aplicable al salario en el sector comercio venezolano, a su vez, proporcionar información a próximos estudiantes sobre el marco regulatorio aplicable al salario y lo cual, podrá servir de base para futuras investigaciones.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

De acuerdo con Arias (2012:106), el marco teórico “es el producto de la revisión documental bibliográfica y consiste en una recopilación de autores, conceptos y definiciones, que sirven de base a la investigación por realizar, los cuales comprenden los antecedentes de investigación, bases teóricas y sistemas de variables”. Seguidamente se desarrollan los soportes teóricos y sus relaciones mutuas que dan sustentos al estudio.

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

Como antecedentes, Arias (2012:108) afirma que “reflejan los avances y el estado actual del conocimiento en un área determinada y sirven de modelo o ejemplo para futuras investigaciones”. Se presentarán investigaciones previas que guardan alguna vinculación con respecto a la investigación presente desde la diversidad de aspectos, generando así, aportes a la misma.

Tremont Valeria y López Laura (2021), **Análisis sobre el carácter salarial de las bonificaciones pagadas en divisas en las empresas**. Trabajo de Grado presentado como requisito parcial para optar al título de Abogado. Universidad José Antonio Páez. Venezuela.

En la mencionada investigación su objetivo general, se centró en analizar el carácter salarial de las bonificaciones pagadas en divisas en las empresas, para alcanzar los objetivos propuestos la investigación estuvo enmarcada en una investigación documental de tipo descriptiva, diseño bibliográfico.

En cuanto a la recolección de los datos, en el estudio se utilizaron las técnicas de la observación documental, el resumen analítico y el análisis documental. Como

conclusión, la indagación realizada evidenció, que la reforma de la Ley Orgánica del Trabajo de 1997, producto de ese acuerdo tripartito, permitía que solo 20 % de los ingresos del trabajador pudiesen excluirse de la noción de salario. Hoy día El carácter salarial del ingreso que recibe el trabajador con ocasión del trabajo que realiza implica que ese pago debe ser tomado en cuenta para todos los otros pagos que se recibe por prestar servicios personales bajo dependencia.

Este trabajo es pertinente para la investigación planteada, puesto que ambos giran en torno a un eje central como lo son: el salario y su regulación en el contexto venezolano, ambos tienen un grado de enriquecimiento sobre el salario incluyendo bonificaciones, proporcionando así una visión más completa y actualizada de la situación y ambos podrían contribuir a una mejor comprensión de los desafíos y oportunidades en materia de regulación laboral en el país.

Lastra, Wilmer y Perdomo, Carolina (2021), **Obligaciones de los empleadores en el trabajo a distancia según la normativa jurídica venezolana**. Trabajo de grado para optar al título de Abogado (a). Universidad José Antonio Páez. Venezuela.

El objetivo del mencionado antecedente, se centró en reflexionar acerca de las obligaciones de los empleadores en el trabajo a distancia según la normativa jurídica venezolana. Dicho estudio, fue desarrollado en una metodología de investigación documental, con un diseño bibliográfico.

Para la recolección de datos del presente estudio se emplearon, el fichaje y la elaboración de resúmenes. Como conclusión, se indicó que existe una necesidad de verificar a profundidad los extremos de la concepción del trabajo a distancia para diferenciarla de otras modalidades de empleo y queden plenamente establecidas las particularidades. Además, dejando claro que independientemente de cómo se lleve a cabo el trabajo, las obligaciones del empleador deben ser cumplidas a cabalidad pues se trata del cumplimiento de extremos que satisfacen el bienestar de los trabajadores y

observan las leyes nacionales e internacionales que establecen los derechos de los trabajadores que son deberes de obligatoria obediencia.

Se ha contemplado este estudio como antecedente, debido a que ambos autores han dado utilidad al marco regulatorio, para así poder definir los límites y lineamientos a cumplir, y de esta manera el empleador cumpla con sus obligaciones a cabalidad en especial lo relacionado con el salario, y así poder brindar a los trabajadores su bienestar y el de su familia.

Mendoza, Ariana y Ávila, Marie (2022), **Consideraciones sobre pago de sueldos y salarios con moneda extranjera en Venezuela.** Trabajo de grado para optar al título de Abogado. Universidad valle del momboy. Venezuela.

El objetivo general de esta investigación se centró en analizar el pago de sueldos y salarios con moneda extranjera en Venezuela, para el logro de los objetivos propuestos dicha investigación estuvo enmarcada dentro de la modalidad del tipo cuantitativa y es una investigación documental de tipo descriptiva.

En cuanto a la recolección de datos del estudio se llevó a cabo, la observación documental, resumen analítico de los documentos y del material bibliográfico, procurando un análisis crítico de los documentos. Se realizó una revisión del marco legal venezolano comenzando con la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en su artículo N° 91 y la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras además de la Ley Orgánica del Banco Central de Venezuela y el Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo. También se revisaron y analizaron las sentencias del Tribunal Supremo de Justicia sobre el pago de salarios en moneda extranjera.

Se presentó un análisis de resultados con cuadros contentivos de Matriz Foda donde se concluyó que, si era viable y legalmente aceptable el pago de sueldos y

salarios con moneda extranjera, debido a que legalmente no existe un impedimento literal que niegue el pago de salarios con dicha moneda.

Este trabajo establece una conexión y/o vinculación con la investigación en curso, puesto que estudia el pago del salario en las organizaciones venezolanas en moneda extranjera y para ello hace la revisión de los marcos regulatorios que establecen las formas de pago, la protección que posee el salario como crédito de exigibilidad inmediata y la libre estipulación mediante acuerdo entre las partes, y así poder observar el impacto que esta causa en el poder adquisitivo de los trabajadores.

Latacunga, Misael (2023), **Salario básico unificado y la línea de pobreza poblacional del Ecuador**. Trabajo de grado para optar al título de Economista. Universidad técnica de Ambato. Ecuador.

La cual fundó sus objetivos en establecer la relación existente entre el salario básico unificado y la línea de pobreza poblacional del Ecuador en el periodo 2000-2021. El estudio fue de tipo documental de carácter cuantitativo; además, se apoyó en herramientas de la estadística descriptiva y se validó mediante el coeficiente de correlación de Pearson.

Los datos se de las plataformas de INEC, Banco Central, Banco Mundial y CEPAL y se clasificaron en años. Los resultados alcanzados indicaron que las variables: línea de pobreza, pobreza extrema y la tasa de variación del salario muestra una tendencia negativa; por otro lado, el salario básico unificado tiene un comportamiento ascendente, así como también el desempleo. Como cierre, se explicó que las dos variables tienen una relación negativa inversa muy alta con un buen grado de ajuste. Se concluyó que en el transcurso de la historia este efecto sí cumple, debido que el aumento del salario básico baja el nivel de pobreza nacional.

El trabajo de investigación se vincula con el estudio del salario en las organizaciones y la importancia de su adecuada fijación. Además, aborda la justa distribución de las riquezas, conforme a los marcos normativos vigentes. Se analiza cómo estas prácticas pueden influir en la motivación y satisfacción de los empleados, garantizando que sus necesidades básicas sean cubiertas. También se exploran las implicaciones éticas y legales de una remuneración equitativa dentro del entorno laboral.

Roldan, Elena (2023), elaboró una investigación titulada **Salario emocional de los trabajadores de la agrícola cuyuma s.a. ica- 2020**. Trabajo de grado para optar al título de Profesional de Licenciada en Trabajo Social. Huacho – Perú.

El objetivo general de esta investigación se centró en identificar el Salario emocional en los trabajadores de la agrícola Cuyuma S.A. Ica-2020. Dicho estudio fue de tipo básica, nivel descriptivo, diseño no experimental y de enfoque cuantitativo.

La población estuvo conformada por 122 trabajadores de la Agrícola Cuyuma S.A. Ica, entre las edades de 18 años a más. Se utilizó el instrumento cuestionario salario emocional elaborado por Barrón (2020). Obteniendo los siguientes resultados: Se obtuvo que el 54,1% es moderada, 33,6% adecuada y el 12,3% inadecuado. En la dimensión motivación el 54,9 moderado, 36,1% adecuado y el 9,0% inadecuado. En la dimensión decisiones se obtuvo el 50,8% moderado, 27,9% adecuado y el 21,3% inadecuado. En la dimensión ambiente laboral se obtuvo que el 50,8%, 37,7% y el 11,5%. Como parte de sus conclusiones, se determinó que los trabajadores de la Agrícola Cuyuma presentan un moderado salario emocional lo que significa que perciben beneficios adicionales al salario económico.

Esta investigación utiliza la teoría de las necesidades de Maslow, vinculándose directamente con el presente estudio del marco regulatorio, ya que suministrará elementos para el uso y comprensión de la misma. Se destacó que, en las últimas décadas, el concepto de salario ha evolucionado para incluir no solo la compensación económica, sino también factores no monetarios que influyen positivamente en la satisfacción laboral. En este sentido, mediante la aplicación efectiva de las leyes laborales, se explorará si una adecuada consideración del salario puede fortalecer significativamente la relación entre empleados y empleadores y mejorar la gestión del talento humano en las empresas.

### **Referente teórico**

#### ***La teoría de la pirámide de necesidades humanas. (Maslow, 1991)***

La teoría de la pirámide de necesidades humanas, es una teoría propuesta por Abraham Maslow, el cual fue un psicólogo estadounidense conocido como uno de los fundadores y principales exponentes de la psicología humanista, una corriente psicológica que postula la existencia de una tendencia humana básica hacia la salud mental, que se manifestaría como una serie de procesos de búsqueda de autoactualización y autorrealización.

Durante el siglo XX, surge la teoría de la pirámide de las necesidades humanas, a la vez que otras escuelas están desarrollando sus propias teorías. Otras escuelas (como el psicoanálisis o el conductismo) se centran en conductas problema desde un aprendizaje prácticamente pasivo. Sin embargo, Maslow estaba más preocupado en saber qué hace a la gente más feliz y qué hacer para mejorar el desarrollo personal.

Como psicólogo humanista, su idea era que las personas tienen un deseo innato para auto realizarse, para ser lo que quieran ser, y que cuentan con la capacidad para

perseguir sus objetivos de manera autónoma si se encuentran en un ambiente apropiado. Las distintas metas que se buscan en cada momento dependen de qué objetivos se han conseguido previamente y cuáles quedan por cumplir, según la pirámide de necesidades.

Para Abraham Maslow (1991) la pirámide de necesidades humanas parte del supuesto de que las personas tienen distintos niveles de necesidades, y que estas se organizan jerárquicamente. Según Maslow, las necesidades deben satisfacerse primero en las necesidades básicas para posteriormente satisfacer las necesidades de mayor nivel. Por lo antes expuesto, los niveles de necesidades según Maslow (1991:24) son:

Nivel 1 Necesidades fisiológicas: Se trata de las necesidades más básicas del ser humano; comer, dormir, respirar. Son aquellas de las que depende su supervivencia.

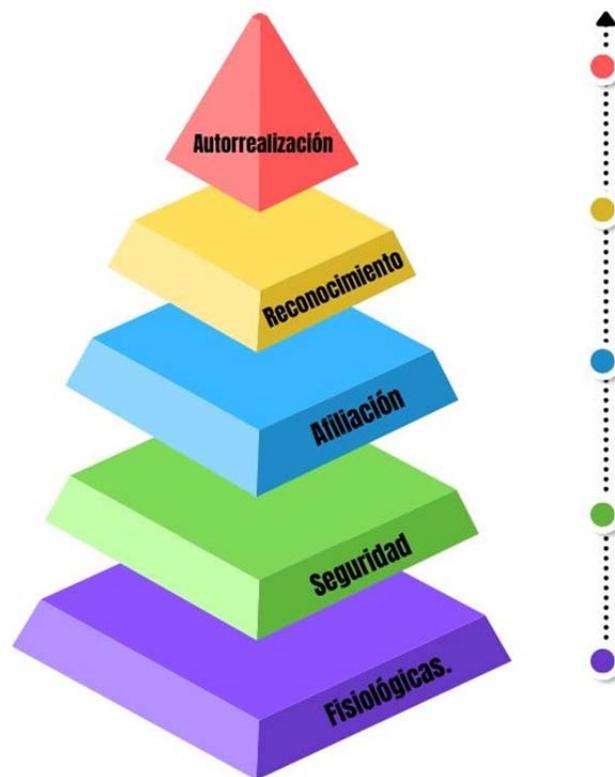
Nivel 2 Necesidades de seguridad: Se trata de conseguir la seguridad física y económica. Estar seguros en el entorno en el que vivimos, tener salud o ingresos suficientes, y en general vivir sin riesgos en el futuro.

Nivel 3 Necesidades de afiliación: El ser humano es un ser social que necesita relacionarse con los demás. El tercer nivel supone por tanto las relaciones en grupo ya sea con familia, amigos trabajo, entre otros.

Nivel 4 Necesidades de reconocimiento: Supone algo más que el anterior nivel, necesitamos no solo formar parte de un grupo sino también sentirnos apreciados y valorados por los demás.

Nivel 5 Necesidades de autorrealización: Es el nivel más difícil de conseguir y supone que antes hemos satisfecho los demás niveles. Supone el éxito personal, sentirse bien consigo mismo. (Ver figura 1)

**Figura 1.**  
**Pirámide De Necesidades Humanas**



**Fuente:** Maslow (1991)

Adaptación: Páez y Vitriago (2024)

Las necesidades humanas son todas aquellas que se logran satisfacer mediante la adquisición de bienes materiales y no materiales que permitan vivir dignamente, serían las que Abraham Maslow (1991) llama necesidades primarias o fisiológicas.

Esta teoría guarda una vinculación con la investigación en curso puesto que el salario es el que permite que los trabajadores y las trabajadoras del sector comercio venezolano puedan satisfacer las llamadas necesidades primarias o fisiológicas, siendo, además, un elemento importante para el alcance de los siguientes niveles.

Por lo que, la teoría de la pirámide de las necesidades humanas de Maslow, permite analizar, como el salario juega un rol importante en la satisfacción de dichas necesidades, a su vez, esta pirámide nos brinda la clasificación de las necesidades por niveles, logrando identificar de manera más estructurada y clara el papel indispensable del salario para el alcance de dichos niveles identificados en la misma.

### ***Teoría del Capital humano***

La teoría del capital humano, es una teoría propuesta por Ben S. Bernanke y Robert H. Frank, reconocidos economistas estadounidense, ambos están relacionados con la creación de la teoría del capital humano. Son conocidos por su trabajo en economía, especialmente en el ámbito de la macroeconomía y los principios económicos.

El surgimiento de la teoría del capital humano se dio en el contexto de los cambios económicos y sociales ocurridos durante el siglo XX, particularmente después de la Segunda Guerra Mundial. En este periodo, las economías globales estaban enfrentando transformaciones significativas debido al avance de la industrialización, el aumento de la urbanización y la necesidad de una fuerza laboral más capacitada para satisfacer las demandas de un mercado laboral en constante evolución. La teoría se desarrolló en un mundo que comenzaba a valorar la inversión en las personas como un motor para el progreso económico y social.

Según Bernanke y Frank (2007, p. 425), esta teoría plantea que algunas ocupaciones se pagan mejor que otras porque exigen mayores cantidades de capital humano. Por ejemplo, un médico de medicina general podría convertirse en cirujano, pero solo estudiando algunos años más; mientras que un fontanero tendría que hacer una inversión aún mayor en educación para convertirse en abogado.

Estos autores conciben como capital humano: “La amalgama de factores como la educación, la formación, la experiencia, la inteligencia, la energía, el hábito de trabajo, la fiabilidad y la iniciativa que afecta al valor del producto marginal del trabajador”. Asimismo, a la Teoría del Capital humano la definen como: “La determinación de los salarios según la cual el salario de un trabajador es proporcional a su capital humano” (p. 80).

Desde esta perspectiva, existen diferencias de demanda en el mercado laboral que pueden hacer algunos tipos de capital humano más valiosos que otros. Asimismo, Bernanke y Frank sostienen que la inversión en educación, salud y formación de las personas representa un recurso clave para el desarrollo económico y social. Entre sus postulados principales, destaca que la educación no solo incrementa las capacidades individuales, sino que también impulsa la productividad laboral y el crecimiento económico.

La teoría del capital humano se vincula directamente con el análisis del marco regulatorio del salario en el sector comercio venezolano al considerar cómo las inversiones en habilidades, educación y salud de los trabajadores impactan en su productividad y, a su vez, en la capacidad del sector para ofrecer salarios competitivos. Según esta teoría, si las regulaciones salariales fomentan la formación y capacitación de los empleados, el sector comercial podría incrementar su eficiencia y atraer más inversiones, beneficiando tanto a los trabajadores como a la economía en general.

Por otro lado, una regulación que no considere el desarrollo del capital humano podría limitar el crecimiento del sector, al no incentivar la mejora de las competencias laborales. Este vínculo evidencia la importancia de un marco regulatorio que promueva salarios que reconozcan el valor de las habilidades y conocimientos adquiridos por los trabajadores.

### **Bases Teóricas**

Las bases teóricas según Arias (2012:107) implican un desarrollo amplio de los conceptos y proposiciones que conforman el punto de vista o enfoque adaptado para sustentar o explicar el problema planteado. En esta sección se procede a presentar aquellos elementos que tienen vinculación directa con la presente investigación.

#### ***El derecho a la remuneración y la dignidad humana***

El derecho a una remuneración justa es esencial para garantizar la dignidad humana en el lugar de trabajo. Este principio fundamental reconoce el derecho de toda persona a recibir una remuneración adecuada por su trabajo que no solo contribuya a su bienestar económico, sino que también respete su valor como ser humano.

De acuerdo a la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre en su artículo N° 14 sobre el derecho al trabajo y a una justa retribución indica que: “toda persona que trabaja tiene derecho a recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia”. Este artículo busca garantizar que todas las personas tengan acceso a condiciones laborales dignas y justas.

Con respecto a lo anterior Milton (2011:34) expresa que “todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales”. La remuneración es esencial para satisfacer las necesidades materiales, sociales e intelectuales básicas y promover la calidad de vida y el desarrollo integral de las personas y su entorno familiar. Además, esta cita respalda la idea de que la remuneración no solo debería ser suficiente para satisfacer las necesidades inmediatas, sino también contribuir a un nivel de vida digno y sostenible a largo plazo.

Así mismo, Oberto (2019) destaca en todo momento la importancia que reposa sobre la remuneración como derecho humano, la cual es:

Fundamental para garantizar que los trabajadores y sus familias puedan vivir con dignidad y satisfacer sus necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales. Este derecho contribuye al desarrollo integral de las personas al permitirles cubrir sus necesidades y las de su grupo familiar, lo que a su vez fomenta un ambiente propicio para el crecimiento personal y social. Además, la remuneración equitativa y satisfactoria se relaciona directamente con la protección de la dignidad humana y la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, lo que contribuye a la justicia social y al bienestar general de la sociedad. (p. 94)

Este derecho, reconocido a nivel internacional y nacional, busca garantizar una vida digna para los trabajadores y sus familias. A través de normativas como la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, se protege el salario mínimo, la igualdad salarial entre géneros y se establecen principios para su justa distribución. Además, se identifican teorías históricas sobre la justificación del salario, revelando la evolución de su conceptualización. La normativa laboral venezolana, inclusiva y

protectora, destaca la importancia de garantizar condiciones salariales adecuadas para diferentes categorías de trabajadores, promoviendo una vida digna y el desarrollo integral de las personas. Las regulaciones laborales buscan asegurar que los ingresos del trabajo satisfagan las necesidades materiales, sociales e intelectuales de los trabajadores y sus familias.

### ***El salario en las organizaciones venezolanas***

Según Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) establece que:

**Artículo 104.** Se entiende por salario la remuneración, provecho o ventaja, cualquiera fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en moneda de curso legal, que corresponda al trabajador o trabajadora por la prestación de su servicio y, entre otros, comprende las comisiones, primas, gratificaciones, participación en los beneficios o utilidades, sobresueldos, bono vacacional, así como recargos por días feriados, horas extraordinarias o trabajo nocturno, alimentación y vivienda.

Los subsidios o facilidades que el patrono o patrona otorgue al trabajador o trabajadora, con el propósito de que éste o ésta obtenga bienes y servicios que le permitan mejorar su calidad de vida y la de su familia tienen carácter salarial.

A los fines de esta ley se entiende por salario normal, la remuneración devengada por el trabajador o trabajadora en forma regular y permanente por la prestación de su servicio. Quedan por tanto excluidos del mismo las percepciones de carácter accidental, las derivadas de las prestaciones sociales y las que esta Ley considere que no tienen carácter salarial. Para la estimación del salario normal ninguno de los conceptos que lo conforman producirá efectos sobre sí mismo.

**Artículo 105.** Se entienden como beneficios sociales de carácter no remunerativo:

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

Partiendo de lo antes expuesto, en Venezuela se entiende por salario, cualquier remuneración que recibe una persona bajo relación de dependencia por la prestación de un servicio a una persona natural o jurídica. El salario varía dependiendo de diversos factores tales como: como sector económico, el tamaño de la empresa, la experiencia y las calificaciones del trabajador y el cargo que desempeñe. No obstante, el ejecutivo nacional a partir del mes de marzo del año 2022 estableció el salario de 130 bolívares mensuales o \$3,50 dólares al cambio actual, monto que se encuentra vigente.

En línea con lo anterior, el artículo N° 111, del referido decreto con rango valor y fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras establece que:

El salario debe ser suficiente para satisfacer las necesidades materiales morales e intelectuales del trabajador o trabajadora y de su familia. Se aumentará en correspondencia a la justa distribución

de la riqueza. Los aumentos y ajustes que se hagan serán preferentemente objeto de acuerdos.

En los artículos antes mencionados, se hace énfasis en el derecho que poseen los trabajadores y las trabajadoras a un salario que le permita vivir para sí y su familia de manera digna y suficiente, es por ello que la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, establece claramente la definición del salario y los beneficios sociales de carácter no remunerativos.

### ***El marco regulatorio del salario en Venezuela.***

Bonilla (2009:1) afirma que “el marco regulatorio del salario en Venezuela es un tema de gran relevancia y actualidad, especialmente en un contexto económico y social tan dinámico y desafiante como el que se vive en este país sudamericano”. La legislación venezolana ha establecido una serie de normativas que buscan garantizar un salario mínimo que permita a los trabajadores y sus familias una existencia digna y justa.

Es por ello que, en nuestra carta magna, la cual ocupa la cúspide de nuestra jerarquía normativa, es decir en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), se establece que:

**Artículo 87.** Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona puede obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca.

**Artículo 91.** Todo trabajador o trabajadora tiene el derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales. Se garantizará el pago de igual salario por igual trabajo y se fijará la participación que debe corresponder a los trabajadores y trabajadoras en el beneficio de la empresa. El salario es inembargable y se pagará periódicamente y oportunamente en moneda de curso legal, salvo la excepción de la obligación alimentaria, de conformidad con la ley.

El Estado garantizará a los trabajadores y trabajadoras del sector público y del sector privado un salario mínimo vital que será ajustado cada año, tomando como una de las referencias el costo de la canasta básica. La ley establecerá la forma y el procedimiento. También la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) establece que:

**Artículo 92.** Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a prestaciones sociales que les recompensen la antigüedad en el servicio y los amparen en caso de cesantía. El salario y las prestaciones sociales son créditos laborales de exigibilidad inmediata. Toda mora en su pago genera intereses, los cuales constituyen deudas de valor y gozarán de los mismos privilegios y garantías de la deuda principal.

En los artículos anterior, se logra evidenciar el derecho al trabajo, a un salario Digno y justo, así como la obligatoriedad del pago del salario y de las prestaciones sociales, puesto que ambos son considerados créditos de exigibilidad inmediata. Así mismo la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) establece que:

**Artículo 98.** Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir

con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades materiales, sociales e intelectuales. El salario goza de la protección especial del Estado y constituye un crédito laboral de exigibilidad inmediata. Toda mora en su pago genera intereses.

**Artículo 123.** El salario deberá pagarse en moneda de curso legal. Por acuerdo entre el patrono o la patrona y el trabajador o la trabajadora, podrá hacerse mediante cheque bancario o por órgano de una entidad de ahorro y préstamo u otra institución bancaria, conforme a las normas que establezca el Reglamento de esta Ley.

No se permitirá el pago en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que quiera sustituirse la moneda. Podrá estipularse como parte del salario, cuando ello conlleve un beneficio social para el trabajador o la trabajadora, la dotación de vivienda, la provisión de comida y otros beneficios de naturaleza semejante.

**Artículo 126.** El trabajador o la trabajadora y el patrono o la patrona, acordarán el lapso fijado para el pago del salario, que no podrá ser, mayor de una quincena, pero podrá ser hasta de un mes cuando el trabajador reciba del patrono o la patrona alimentación y vivienda.

En otras palabras, los artículos anteriormente citados plantean que se busca garantizar que los trabajadores y las trabajadoras reciban una remuneración justa por su labor, que les permita satisfacer sus necesidades básicas e intelectuales y tener una vida digna. Es importante destacar que el derecho a un salario digno, es un derecho fundamental consagrado en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Es muy importante identificar dentro de la LOTTT como se encuentra estructurado el articulado que regula todo lo relacionado con el salario, porque constituye la guía necesaria para aplicar de manera correcta la normativa y garantizar con ello su

cumplimiento, por lo tanto, se construye la presente tabla sobre la base del articulado de la LOTTT:

<b>El salario en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.</b>	
<b>Art.</b>	<b>Aspecto que regula</b>
Art 98	Derecho al salario.
Art 99	Libre estipulación del salario.
Art 100	Regla para la fijación del salario.
Art 101	Libertad de la disposición del salario.
Art 103	Irrenunciabilidad del salario.
Art 104	¿Qué es el salario? SALARIO NORMAL.
Art 105	Beneficios sociales de carácter no remunerativo.
Art 106	Recibo de pago.
Art 107	Pago de contribuciones o impuestos.
Art 108	Cómputo del salario por propinas.
Art 109	A trabajo igual, salario igual.
Art 110	Salario y productividad.
Art 111	Defensa del salario – Aumento por decretos.
Art 112	Formas de estipulación del salario.
Art 113	Salario por Unidad de Tiempo.
Art 114	Salario por unidad de obra, por pieza o a destajo.
Art 115	Salario por tarea.
Art 116	Salario a destajo o comisión: información cartelera.
Art 117	Pago de bono nocturno.
Art 118	Pago de horas extras.
Art 119	Pago de día feriado y día de descanso.
Art 120	Pago por trabajo de día feriado o descanso.

Art 121	Salario para vacaciones.
Art 122	SALARIO INTEGRAL base para el cálculo de prestaciones sociales.
Art 123	Forma de pago del salario.
Art 124	Autorización de pago.
Art 125	Pago de obligaciones familiares.
Art 126	Oportunidad de pago.
Art 127	Día de pago.
Art 128	Intereses moratorios.
Art 129	Salario mínimo (decreto actual).

Elaborado por: Páez y Vitriago (2025)

### *La brecha salarial en la implementación del marco legal en Venezuela*

Para Orlando y Balza (2023:14) “las brechas salariales son las diferencias medidas entre salarios promedios pagados en cada sector”. De acuerdo con estos autores, se puede decir que la brecha salarial no es más que la diferencia en los ingresos entre distintos grupos de personas, como hombres y mujeres, o entre diferentes niveles de educación, experiencia laboral, o sectores de economía.

En caso de la implementación del marco legal en Venezuela, es importante considerar como las leyes laborales, los acuerdos sindicales y las políticas gubernamentales impactan la equidad salarial, sabiendo que el reconocimiento de remuneración es a igual trabajo igual salario, por ello la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) expresa que:

**Artículo 109.** A trabajo igual, desempeñado en puesto de trabajo, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual. A estos fines se tendrá presente la

capacidad del trabajador o trabajadora con relación a la clase de trabajo que ejecuta.

Así mismo, Winfried et al., 2023, argumentan que la brecha salarial de género se dedica a medir la diferencia entre la mediana de los ingresos de los hombres y de las mujeres en relación con la mediana de los ingresos de los hombres se calcula en grupos de trabajadores a tiempo completo y autónomos. Los autores consideran la brecha salarial de género un problema grave debido a que no se promueve la igualdad de género en el mercado laboral.

En línea con las investigaciones, Venezuela tiene una brecha salarial de género del 69.9%. Con ese porcentaje Venezuela se sitúa en el puesto 91 del ranking de brecha de salarial de género. Es importante mencionar que Venezuela ha aumentado la brecha salarial de género respecto al pasado año 2020.

En este mismo orden de ideas, el índice de la brecha salarial de género analiza la división de los recursos y las oportunidades entre hombres y mujeres en 156 países, puesto que mide el tamaño de la brecha en cuanto a la desigualdad de género, en la participación en la economía, el mundo laboral cualificado, en política, acceso a la educación y esperanza de vida.

En consecuencia, a lo mencionado, se puede observar que las mujeres tienen menos posibilidad en el mundo del trabajo, y es importante tomar medidas para reducir la brecha de género en Venezuela. Esto se puede lograr mediante políticas que promuevan la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, mediante la educación y la sensibilización sobre la importancia de igualdad de género. Es importante mencionar que reducir la brecha de género es esencial para el desarrollo económico y social de Venezuela. Las mujeres representan la mitad de la población

del país, y su participación plena en la economía y la sociedad es fundamental para el progreso de todos.

Por lo antes expuesto, la Constitución de la República Bolivariana De Venezuela (1999) establece que:

**Artículo 88.** El Estado garantizará la igualdad y equidad de hombres y mujeres en el ejercicio del derecho al trabajo. El Estado reconocerá el trabajo del hogar como actividad económica que crea valor agregado y produce riqueza y bienestar social. Las amas de casa tienen derecho a la seguridad social de conformidad con la ley.

Según la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) en su artículo N° 99 indica que “el salario se estipulará libremente garantizando la justa distribución de la riqueza. En ningún caso será inferior al salario mínimo fijado por el Ejecutivo Nacional, conforme a la Ley”. En conformidad a lo establecido en el artículo 99, en el cual se estipula la libertad de acordar el salario que se considere justo y necesario para poder cubrir las necesidades, el estado está en la obligación de fijar un salario mínimo legal, de acuerdo con las necesidades de los trabajadores y trabajadoras y el costo de la vida. Este tiene como principio fundamental buscar y garantizar que los trabajadores reciban un salario justo por su servicio prestado.

### **Definición de términos básicos**

#### ***Ley***

Al hablar del Marco regulatorio del salario en Venezuela es necesario señalar el concepto de Ley establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela cuando señala en su **Artículo 202:** “La ley es el acto sancionado por la Asamblea Nacional como cuerpo legislador. Las leyes que reúnan sistemáticamente

las normas relativas a determinada materia se podrán denominar códigos” Así mismo al referirse a las leyes orgánicas señala en su **Artículo 203**: “Son leyes orgánicas las que así denomina esta Constitución; las que se dicten para organizar los poderes públicos o para desarrollar los derechos constitucionales y las que sirvan de marco normativo a otras leyes.” En Venezuela se cuenta con la LOTTT, que es una Ley Orgánica que desarrolla y regula el Derecho al Trabajo considerado al mismo tiempo un Derecho Social y Humano de acuerdo a lo establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

### ***Reglamento***

En palabras de Cordero (2019:6) el reglamento es “toda disposición normativa que emana de un órgano público y que tiene un carácter secundario a la ley, dictada en virtud de una facultad expresamente atribuida por el ordenamiento”. El reglamento siempre constituye una norma administrativa de carácter secundario a la ley, estando sometido sin excepción a sus prescripciones. En materia laboral se observa que el Artículo 1, del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (2006), el cual se encuentra vigente en todo aquello que no colide con la LOTTT (2012), establece en su artículo 1: “El presente Reglamento regirá las situaciones y relaciones jurídicas derivadas del trabajo como hecho social, en los términos consagrados en la Ley Orgánica del Trabajo”, por lo cual queda claramente establecido que el Reglamento se encuentra sometido a la LOTTT y debe ceñirse a ella, su utilidad radica en ampliar el contenido previamente establecido en dicha normativa, para conocer de manera correcta el espíritu, propósito y razón de la ley, es decir de la LOTTT.

Por su parte, el mismo autor señala que, en sentido estricto, los reglamentos son normas que emanan de los órganos de la Administración del Estado, previa habilitación de la Constitución o de las normas con rango legal, y que tienen en el ordenamiento jurídico un carácter secundario a la ley. Este concepto condensa una

serie de elementos que permiten comprender el sentido y alcance de los reglamentos:

1. Estamos ante un tipo de norma administrativa;
2. Son dictadas por órganos que forman parte de la Administración del Estado;
3. Requieren de una habilitación constitucional o legal previa, y
4. Son de carácter secundario a la ley.

### ***Fijación de Salario***

Para García (2015:4) La fijación de salarios “es un mecanismo que permite a las empresas establecer la remuneración de sus empleados, teniendo en cuenta los sistemas de remuneración que se admiten en el derecho”. En este proceso, los empresarios y los trabajadores pueden configurar el modelo salarial de su relación laboral, pero deben respetar el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) y los principios constitucionales de igualdad y no discriminación.

Asimismo, Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) en su Artículo No 100 establece que:

**Artículo 100.** Para fijar el monto del salario se tendrá en cuenta:

- 1.- La satisfacción de las necesidades materiales, sociales e intelectuales del trabajador, la trabajadora, sus familiares y dependientes, que les permitan una vida digna y decorosa.
- 2.- La justa distribución de la riqueza como el reconocimiento del mayor valor del trabajo frente al capital.
- 3.-La cantidad y calidad del servicio prestado.
- 4.- El principio de igual salario por igual trabajo.
- 5.- La equivalencia con los salarios devengados por trabajadores y trabajadoras de la localidad, o de aquellos y aquellas que presten el mismo servicio.

En el mismo orden de ideas el Artículo 112 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) establece las formas de estipular el salario:

**Artículo 112.** El salario se podrá estipular por unidad de tiempo, por unidad de obra, por pieza o a destajo, por tarea y por comisión.

La forma de cálculo del salario no afecta la naturaleza de la relación de trabajo, sea ésta a tiempo indeterminado o determinado.

En los artículos antes mencionados, se hace énfasis en la fijación de los salarios y que debe tomarse en cuenta, para el proceso, asimismo se detalla como deberán estipularse los salarios según la actividad, esto para garantizar justicia y dignidad en las relaciones laborales.

### ***Componentes Salariales***

Según Bohlander y Snell (2008:02), los componentes salariales son “las distintas partes que conforman la remuneración total que un empleado recibe por su trabajo”. La compensación incluye todas las formas de pago y recompensas que los empleados reciben por el desempeño de sus puestos.

Por otra parte, la compensación directa engloba sueldos y salarios, incentivos, bonos y comisiones de los empleados, la compensación indirecta incluye las muchas prestaciones ofrecidas por las organizaciones, a su vez es importante resaltar que el Artículo 105 de Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y las Trabajadoras (2012) establece cuales son los beneficios de carácter no remunerativos para los trabajadores.

### ***Cumplimiento del marco regulatorio***

Naveros (2023:1) define al cumplimiento del marco regulatorio como “al conjunto de leyes y regulaciones que las empresas deben cumplir”. Estas normas pueden ser establecidas por el gobierno o por organizaciones reguladoras del sector en el que operan. Naveros destaca que en un mundo empresarial cada vez más globalizado y regulado, el término cumplimiento del marco regulatorio se ha convertido en un pilar fundamental para las organizaciones.

### ***Impacto del marco regulatorio en el sector comercio***

Cualquier economía desarrollada es, en mayor o menor medida, una economía “regulada”. En pocas palabras, cabe entender la regulación como la imposición de una serie de reglas por parte de las administraciones públicas a los agentes económicos.

Es por ello que North (1990:1) expresa que “el impacto del marco regulatorio se refiere a cómo las leyes y regulaciones establecidas por el gobierno o entidades reguladoras afectan a las empresas, los consumidores y la economía en general”. Este impacto puede ser positivo o negativo, dependiendo de la efectividad y la implementación de las regulaciones.

Asimismo, North señala que un marco regulatorio bien diseñado puede proporcionar estabilidad y confianza, fomentar la competencia justa, proteger a los consumidores y promover prácticas sostenibles. Por otro lado, un marco regulatorio ineficiente o excesivamente restrictivo puede aumentar los costos de cumplimiento para las empresas, limitar la innovación y crear barreras para la entrada de nuevos competidores en el mercado.

## **CAPÍTULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

#### **Naturaleza de la Investigación**

La presente investigación, se enmarca en una investigación descriptiva, la cual tiene como fin proporcionar información o una representación detallada y precisa de los hechos o fenómenos observados, sin buscar establecer relaciones de causa y efecto, en concordancia Arias (2012), expone que:

La investigación descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere. (p. 24)

En este mismo orden de ideas, Delgado de Smith (2008:249) expresa que “las investigaciones descriptivas están dirigidas a reseñar las características primordiales de un fenómeno, siendo obligatoria una precisión en el momento de la medición de las dimensiones objeto de estudio.”

La presente investigación se enfoca en llevar a cabo un estudio de tipo descriptivo sobre el marco regulatorio que rige el salario en el sector del comercio en Venezuela, con el fin de recopilar información pertinente y detallada acerca de las leyes, reglamentos, normativas, decretos y demás publicaciones oficiales relacionadas con el salario en este ámbito, con el propósito de analizar y precisar la información obtenida a partir de la observación de los fenómenos relevantes.

Asimismo, la presente investigación se desarrolló con un diseño de campo, que de acuerdo con Tamayo y Tamayo (2003:110) “permite recoger los datos directamente de la realidad, por lo cual se denomina primarios, su valor radica en que permiten cerciorarse de las verdaderas condiciones en que se han obtenido los datos”. Por consiguiente, los datos recolectados mediante esta investigación serán obtenidos a partir de la información suministrada por los trabajadores del sector comercio venezolano.

### **Estrategia Metodológica**

Para alcanzar los objetivos planteados, se implementó una estrategia metodológica basada en el cuadro técnico metodológico, donde se reflejan todas las partes necesarias para guiar la investigación en curso. En este cuadro se reflejan, en primera instancia, tanto el objetivo general como los objetivos específicos del estudio. En segunda instancia, se desglosan las definiciones, los indicadores; ítems; técnicas e instrumentos y fuentes que servirán de referencia para estructurar el instrumento de recolección de datos.

En este orden de ideas, y en referencia al mencionado cuadro técnico metodológico, Delgado de Smith (2008) señala lo siguiente:

Se concibe como una buena herramienta de apoyo que contiene todos los objetivos específicos. Es una entre muchas vías para ordenar, planificar y ejecutar la investigación. Destaca entre sus bondades que logra agrupar de manera resumida los aspectos relevantes de la investigación. En él están contenidas las dimensiones y/o variables estudiadas, las cuales están contenidas en cada uno de los objetivos planteados, los indicadores, ítems, las fuentes de información e instrumentos. (p. 261)

En consecuencia, se considera que dicha estrategia metodológica reúne las características necesarias para abordar lo esencial de cada uno de los objetivos presentes en la investigación. (Ver cuadro 1)

**Cuadro 1**  
**Cuadro Técnico Metodológico**

**Objetivo General:** Estudiar el marco regulatorio aplicable al salario en el sector comercio venezolano.

<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Variable</b>	<b>Definición</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Técnicas e Instrumentos</b>	<b>Fuente</b>
Determinar cuáles son las normas jurídicas vigentes (leyes, reglamentos, normas, decretos y otras publicaciones oficiales) que establecen las disposiciones sobre salarios para el sector comercio en Venezuela.	Normas jurídicas vigentes sobre salarios.	El marco regulatorio es aquel que proporciona las bases sobre las cuales las instituciones construyen y determinan el alcance y naturaleza de la participación políticas, en este, regularmente se encuentran en un buen número de provisiones regulatorias y leyes interrelacionadas entre sí.	Leyes	-Identificación de leyes aplicables.	Observación.  Lista de cotejo.	Leyes Venezolanas aplicadas al salario.
			Reglamentos	-Identificaciones de reglamentos aplicables		

Fuente: Páez y Vitriago (2024)

**Cuadro 1 (Cont.)  
Cuadro Técnico Metodológico**

**Objetivo General:** Estudiar el marco regulatorio aplicable al salario en el sector comercio venezolano.

<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Variable</b>	<b>Definición</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Técnicas e Instrumentos</b>	<b>Fuente</b>
Describir aquellos aspectos normativos que contemple el marco legal regulatorio venezolano en relación con la fijación de salarios, los componentes salariales, las modalidades de pago, y otros elementos vinculados al salario en el sector comercio.	Aspectos normativos del marco legal regulatorio.	Los aspectos normativos del marco legal regulatorio son las leyes, reglamentos y normativas que establecen las reglas y procedimientos que deben seguirse en un determinado ámbito, ya sea en el sector público o privado. Estas normas tienen como objetivo regular y controlar el comportamiento de las personas, empresas u organizaciones para garantizar el orden, la seguridad y el cumplimiento de ciertos estándares.	Fijación de salario.	-Factores considerados para la fijación de salarios.	Encuesta  Cuestionario	10 trabajadores del sector comercio venezolano y Leyes Venezolanas aplicadas al salario.
			Componentes salariales.	-Bonificaciones.		

Fuente: Páez y Vitriago (2024)

**Cuadro 1 (Cont.)  
Cuadro Técnico Metodológico**

**Objetivo General:** Estudiar el marco regulatorio aplicable al salario en el sector comercio venezolano.

<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Variable</b>	<b>Definición</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>indicadores</b>	<b>Técnicas e Instrumentos</b>	<b>Fuente</b>
Establecer las brechas existentes entre las disposiciones legales vigentes en materia de salarios y los esquemas de compensación (salarios) efectivamente aplicados por las empresas del sector comercio venezolano.	Brechas entre disposiciones legales y esquemas de compensación aplicados.	Las brechas salariales son las diferencias medidas entre salarios promedios pagados en cada sector”, no es más que la diferencia en los ingresos entre distintos grupos de personas, como hombres y mujeres, o entre diferentes niveles de educación, experiencia laboral, o sectores de economía.	Cumplimiento legal.	-Nivel de cumplimiento de las disposiciones legales.	Encuesta  Cuestionario	10 trabajadores del sector comercio venezolano y Leyes Venezolanas aplicadas al salario.
			Impacto en el sector comercio	-Consecuencia de las brechas para los trabajadores.		

Fuente: Páez y Vitriago (2024)

## **Unidad de análisis**

Según Ortega (2024:1) señala que “la unidad de análisis son las personas o cosas cuyas cualidades se van a medir en una investigación que se encuentra en proceso”. Esta unidad de análisis tuvo dos aristas. Con relación a la primera, fue pertinente seleccionar documentos tales como: leyes, reglamentos, normas y otras publicaciones oficiales aplicables al salario, que proporcionen información relevante en el marco del enfoque del estudio, para su respectivo análisis.

La segunda arista de esta unidad de análisis, estuvo integrada por un grupo mínimo de personas, que suministrarán información asertiva y objetiva, en busca de responder las inquietudes que surgen en la investigación. En este sentido, incluirá 10 trabajadores del sector comercio venezolano, localizados en el estado Carabobo, quienes ocupan cargos en empresas u organizaciones privadas con fines de lucro, con características variadas.

En este sentido, la selección de estos trabajadores del sector comercio en el estado Carabobo se fundamentó en varios criterios clave que garantizan la relevancia y la representatividad de los datos obtenidos. En primer lugar, el sector comercio en Venezuela es uno de los más dinámicos y afectados por la regulación salarial, lo que hace esencial estudiar a sus trabajadores para entender cómo las leyes y normativas impactan en su realidad laboral. Además, incluir trabajadores que ocupan distintos cargos en empresas privadas con fines de lucro permite capturar una amplia gama de experiencias y perspectivas. Esto asegura que el análisis no esté sesgado hacia un tipo específico de puesto o nivel jerárquico.

## **Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Las técnicas a utilizar en la presente investigación son: en primer lugar, la observación, que según Arias (2012:69) se define como “una técnica que consiste en visualizar, captar mediante la vista, en forma sistemática, cualquier hecho, fenómeno, o situación que se produzca en la naturaleza o en la sociedad, en función de unos objetivos de investigación preestablecidos”. La segunda técnica seleccionada para llevar a cabo la investigación fue la encuesta, es por ello que Palella y Martins (2006) señalan que:

La encuesta es una técnica destinada a obtener datos de varias personas cuyas opiniones interesan al investigador. Para ello, a diferencia de la entrevista, se utiliza un listado de preguntas escritas que se entregan a los sujetos quienes, en forma anónima, las responden por escrito. (p. 134)

Para efectos de esta investigación se utilizarán dos instrumentos de recolección de datos los cuales son: lista de cotejo, que para Arias (2012:70) se define como “como un instrumento en el que se indica la presencia o ausencia de un aspecto o conducta a ser observada”. Asimismo, el segundo instrumento a utilizar es el cuestionario, el cual es definido por Delgado de Smith (2008:284) como “la recopilación de datos que se realiza de forma escrita por medio de preguntas abiertas, cerradas, dicotómicas, por rangos de opción múltiple, etc.”.

Vale destacar que para la presente investigación se aplicaron dos cuestionarios que se utilizaron para abordar el segundo y tercer objetivo específico de la investigación los cuales se aplicaron a los 10 trabajadores seleccionados del sector comercio del estado Carabobo, ambos cuestionarios estuvieron compuestos por veinticuatro (24) preguntas cada respectivamente. (Ver anexos A y B)

Para el caso de esta investigación se planteó un cuestionario con preguntas en escalas tipo Escala de Likert, según Hernández, Fernández y Baptista (2006:56) explican que "consiste en un conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios ante los cuales se pide la reacción de los sujetos". Los enunciados se redactaron en forma de afirmaciones simples con el fin de que fueran más fáciles de entender, lo que permitiría obtener resultados más precisos mediante respuestas alternativas en una escala que fue desde TDA (Totalmente de acuerdo), DA (De acuerdo), NI (Ni de acuerdo, ni en desacuerdo), DES (En desacuerdo) y TDES (Totalmente en desacuerdo).

### **Validación del instrumento**

Es de suma importancia que todo instrumento de recolección de datos tenga una validación, con el objetivo de demostrar su efectividad para lograr las metas establecidas en la investigación. Los autores Hernández, Fernández y Baptista (2006:277) señalan que "la validez en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir". Esta afirmación subraya la necesidad de que los instrumentos utilizados en el estudio sean capaces de capturar de manera precisa las variables de interés.

En la misma línea, Arias (2012:79) enfatiza que "la validez del cuestionario significa que las preguntas o ítems deben tener una correspondencia directa con los objetivos de la investigación. Es decir, las interrogantes consultarán solo aquello que se pretenda conocer o medir". Esto implica que, para asegurar la validez de un cuestionario, es crucial que cada pregunta esté alineada con los objetivos específicos del estudio, garantizando que se recolecte la información relevante y necesaria. Con relación a esto, la validez se determinará mediante la evaluación de expertos.

En función a lo anterior, se llevó a cabo una investigación de campo mediante la aplicación de un instrumento contentivo de preguntas cerradas en forma de cuestionario politómico, los cuales fueron sometidos a la evaluación y validación de tres expertos en el área de relaciones laborales, obteniéndose así, su aprobación para ser aplicado a la población sujeta a estudio. En este sentido, los criterios a utilizar para la validación serán: redacción del instrumento, pertinencia y coherencia.

A tales efectos se contactó a tres docentes universitarios para la revisión de los instrumentos, las cuales realizaron sugerencias para luego de tomar en consideración lo planteado validaron los mismos. (Ver anexo C1, C2, C3)

### **Confiabilidad del instrumento**

Además de la validez, la confiabilidad es otro aspecto fundamental en la construcción y uso de instrumentos de recolección de datos. Hernández, Fernández y Baptista (2006:277) indican que “la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales”. En otras palabras, un instrumento confiable debe generar resultados consistentes y reproducibles bajo condiciones similares, en este caso la confiabilidad se determinará con métodos estadísticos.

La confiabilidad de los instrumentos se aplicó el coeficiente de Alpha de Cronbach, que según Tamayo y Tamayo (2003:160) señala que, “es una medida de fiabilidad de consistencia interna con las opciones no dicotómicas o continuas. Por ello, un Alfa de Cronbach de alto coeficiente (por ejemplo, > 0,90) indica una prueba homogénea”. En concordancia con lo anterior, los valores pueden variar desde 0,00 hasta 1,00, con valores altos que indican que el examen es probable que se correlacionen con las formas alternativas. Se trata de un índice de consistencia interna que toma valores entre 0 y 1 y que sirve para comprobar si el instrumento que se está

evaluando recopila información defectuosa y por tanto conduciría a conclusiones equivocadas o si se trata de un instrumento fiable que hace mediciones estables y consistentes. La Matriz de correlación de los ítems es la siguiente:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

Para obtener el coeficiente de confiabilidad de los instrumentos, se solicitó el apoyo de un experto estadístico, obteniendo como resultado para los instrumentos aplicados a los trabajadores del sector comercio venezolano los siguientes: para el primer cuestionario se obtuvo un coeficiente de 0,91, por su parte para el segundo cuestionario se obtuvo un coeficiente de 0,84, por lo que se considera que ambos instrumentos son altamente confiables (Ver Anexo D1 y D2).

## **CAPÍTULO IV**

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

Hurtado (2010:181) expresa que, el análisis e interpretación de los datos “son las técnicas de análisis que se ocupan de relacionar, interpretar y buscar significado a la información expresada”. Por lo que, este capítulo está orientado a presentar los resultados obtenidos a través de la encuesta para la recolección de datos luego de la aplicación de instrumento a diez (10) trabajadores del sector comercio venezolano.

Los instrumentos aplicados para recabar la información en esta investigación, estuvieron conformados por una lista de cotejo y dos cuestionarios politómicos de preguntas cerradas, contentivos de veinticuatro (24) ítems cada uno respectivamente, a través de los cuales los encuestados expresaron su nivel de acuerdo, en función de sus alternativas, TDA (Totalmente de acuerdo), DA (De acuerdo), NI (Ni de acuerdo, ni en desacuerdo), DES (En desacuerdo) y TDES (Totalmente en desacuerdo).

Para el diseño de los instrumentos, se utilizaron los indicadores establecidos para cada una de las variables en concordancia con el cuadro técnico metodológico. La lista de cotejo se empleó para determinar cuáles son las normas jurídicas vigentes que establezcan disposiciones sobre el salario, asimismo, el cuestionario se aplicó a los trabajadores del sector comercio venezolano y los resultados de su aplicación se presentan en tabla con su frecuencia y porcentual, acompañado de su gráfico.

En cuanto al primer objetivo, determinar cuáles son las normas jurídicas vigentes (leyes, reglamentos, normas, decretos y otras publicaciones oficiales) Que establecen las disposiciones sobre salarios para el sector comercio en Venezuela, por lo que, se procede a establecer los resultados obtenidos mediante la realización de una lista de cotejo.

### Lista de cotejo.

Leyes, reglamentos, normas, decretos y otras publicaciones oficiales.	Artículos / Descripción	¿Establecen disposiciones sobre el salario?		Observación
		Si	No	
Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.	87, 91.	X		Estos artículos establecen los derechos sociales y de la que tienen los trabajadores.
Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT).	98, 99, 100, 101, 103, 104, 105, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 129.	X		Este grupo de artículos establecen la justa distribución de las riquezas y las condiciones en las que se deben prestar los servicios.
Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo.	Detalla las disposiciones que establece la LOTTT sobre el salario.	X		Estas disposiciones buscan garantizar que los trabajadores reciban una compensación justa y adecuada por su labor, promoviendo así el bienestar y la justicia social.
Decreto Nro. 4.653 publicado en la Gaceta Oficial N° 6.691 de fecha: 15 de marzo de 2022.	Incremento sobre el salario mínimo nacional y sus disposiciones.	X		Decreto mediante el cual se aumenta el salario mínimo mensual obligatorio, así como el monto de jubilaciones y pensiones para su protección.

Decreto N° 4.654 publicado en Gaceta Oficial N° 6.691 de fecha: 15 de marzo de 2022.	Incremento sobre el beneficio del Cestaticket Socialista.	X		Dicta el aumento del ticket alimentación, sin perjuicio de lo que estipula la ley del Cestaticket.
Decreto N° 4.805 publicado en Gaceta Oficial N° 6.746 de fecha: 1° de mayo de 2023.	Establece el aumento del ingreso Mínimo mensual para la protección del pueblo venezolano.	X		Ajuste en el monto del cestaticket y creación de nuevas figuras (bonificaciones no salariales)
Decreto N° 5.070 publicado en Gaceta Oficial N° 6.868 de fecha: 27 de diciembre de 2024.	Establece un período de dos años para la inamovilidad laboral, y ningún trabajador puede ser despedido, desmejorado o trasladado sin la autorización previa del inspector del trabajo.	X		Protege a los trabajadores de cualquier práctica que vaya en contra de lo que establece la ley.

Elaborado por: Páez y Vitriago (2025)

Aunque el concepto de salario está definido en el artículo 104 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, el estado, a través de la publicación del decreto N° 4.805 en la Gaceta Oficial N° 6.746, altera la noción de salario conocida previamente al introducir la denominación de ingreso mínimo indexado.

Es importante destacar que, el salario fijado sigue en 130bs, pero de una u otra manera el ingreso de los trabajadores ha aumentado a través de unas nuevas figuras. ¿Cuáles son esas figuras? Pues, se incrementó el cestaticket, que no es salario, sino un beneficio social no remunerativo que se rige por la ley del cestaticket y la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. Además, se

implementaron unas bonificaciones que también suman al ingreso de los trabajadores, aunque no se cuenten como salario.

Continuando con el análisis de los resultados obtenidos mediante los instrumentos de recolección de datos se presentan los datos obtenidos por los cuestionarios realizados a los trabajadores del sector comercio venezolano. Es importante mencionar que cada uno contiene un total de 24 Ítems.

Para la obtención de los resultados de la encuesta se utilizó una escala tipo Likert. Para valorar los resultados obtenidos, se asignó un valor numérico a cada pregunta, como se indica a continuación:

- 5- Totalmente de acuerdo (TDA)
- 4- De acuerdo (DA)
- 3- Ni de acuerdo ni en desacuerdo (NI)
- 2- En desacuerdo (DES)
- 1- Totalmente en desacuerdo (TDES)

A continuación, se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario (A) a los trabajadores del sector comercio venezolano, dicho cuestionario dará respuesta al objetivo Nro. II: Describir aquellos aspectos normativos que contemple el marco legal regulatorio venezolano en relación con la fijación de salarios, los componentes salariales, las modalidades de pago, y otros elementos vinculados al salario en el sector comercio, asimismo se presentan los resultados obtenidos mediante la aplicación del cuestionario (B) a los trabajadores del sector comercio venezolano, para dar respuesta al objetivo Nro. III: Establecer las brechas existentes entre las disposiciones legales vigentes en materia de salarios y los

esquemas de compensación (salarios) efectivamente aplicados por las empresas del sector comercio en Venezuela.

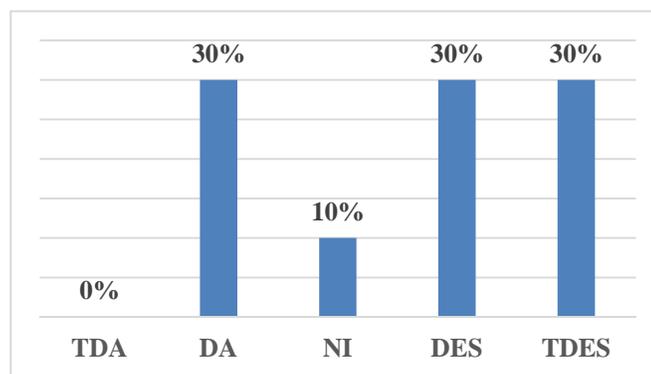
### Cuestionario A

<b>Ítems No. 1.</b> Las leyes venezolanas son claras respecto a la fijación de salarios en el sector comercio.		
<b>Escala</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje %</b>
Totalmente de acuerdo (TDA)	0	0%
De acuerdo (DA)	3	30%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (NI)	1	10%
En desacuerdo (DES)	3	30%
Totalmente en desacuerdo (TDES)	3	30%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Tabla N° 1**

Elaborado por: Páez y Vitriago (2025) a partir del cuestionario aplicado a los trabajadores del Sector comercio.

**Gráfico N° 1**



**Interpretación: Resultados:**

- 30% están de acuerdo (DA) con que las leyes son claras.
- 10% se muestran neutrales (NI).
- 30% están en desacuerdo (DES).
- 30% están totalmente en desacuerdo (TDES).

La tabla N°1 presenta los resultados sobre la opinión de los trabajadores respecto a la claridad en cuanto a lo establecido en la ley para la fijación de los salarios. Los participantes calificaron su nivel de acuerdo o desacuerdo utilizando una escala de Likert.

En general, los resultados muestran la falta de claridad de las leyes en cuanto a la fijación del salario y al concepto del mismo establecido por García (2015).

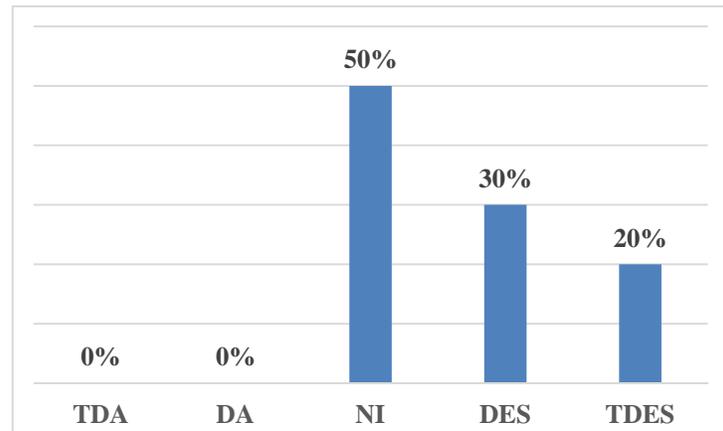
Ahora bien, de acuerdo con la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, esta establece una serie de numerales que deben cumplirse para la fijación de los salarios. Asimismo, se debe tener en cuenta que cada empresa posee un sistema tabulador de salarios que responde a una serie de factores compensables para la fijación del mismo, claramente respetando lo establecido en ley.

<b>Ítem No. 2.</b> Existen normativas específicas que detallan los componentes salariales en el sector comercio.		
<b>Escala</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje %</b>
Totalmente de acuerdo (TDA)	0	0%
De acuerdo (DA)	0	0%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (NI)	5	50%
En desacuerdo (DES)	3	30%
Totalmente en desacuerdo (TDES)	2	20%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Tabla No 2**

Elaborado por: Páez y Vitriago (2025) a partir del cuestionario aplicado a los trabajadores del Sector comercio.

**Gráfico No 2**



**Interpretación: Resultados:**

- 0% están en totalmente de acuerdo (TDA) y en de acuerdo (DA) con quien existen normativas específicas.
- 50% están neutral, ni en acuerdo ni en desacuerdo (NI).
- 30% están en desacuerdo (DES).
- 20% están totalmente en desacuerdo (TDES).

Los resultados en este ítem reflejan el nivel de acuerdo de los trabajadores en cuanto a la existencia de normativas específicas (leyes) que detallan los componentes salariales. Ahora bien, los autores Bohlander y Snell (2008) señalan que los componentes salariales son las distintas partes que conforman la remuneración total percibida por los trabajadores y las trabajadoras del sector comercio.

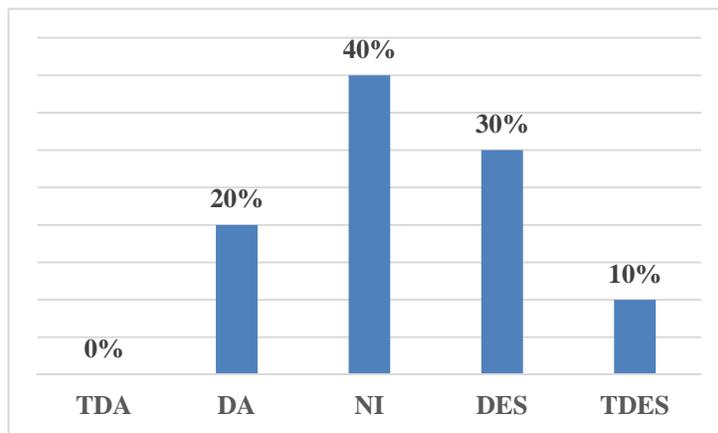
Esto muestra un claro desconocimiento de las normativas existente (leyes) que especifican que componentes conforman al salario y cuáles no, tal como está establecido en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

<b>Ítem No. 3.</b> La Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) proporciona directrices adecuadas sobre el salario mínimo.		
<b>Escala</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje %</b>
Totalmente de acuerdo (TDA)	0	0%
De acuerdo (DA)	2	20%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (NI)	4	40%
En desacuerdo (DES)	3	30%
Totalmente en desacuerdo (TDES)	1	10%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Tabla No 3**

Elaborado por: Páez y Vitriago (2025) a partir del cuestionario aplicado a los trabajadores del Sector comercio.

**Gráfico No 3**



**Interpretación:** Resultados:

- 0% está totalmente de acuerdo (TDA) con que la LOTTT proporciona directrices adecuadas sobre el salario mínimo.
- 20% está de acuerdo (DA).
- 40% esta neutral, ni en acuerdo ni en desacuerdo (NI).
- 30% está en desacuerdo (DES).

- 10% está totalmente en desacuerdo (TDES).

Los resultados de este ítem muestran una opción dividida sobre si la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) proporciona directrices adecuadas sobre el salario mínimo.

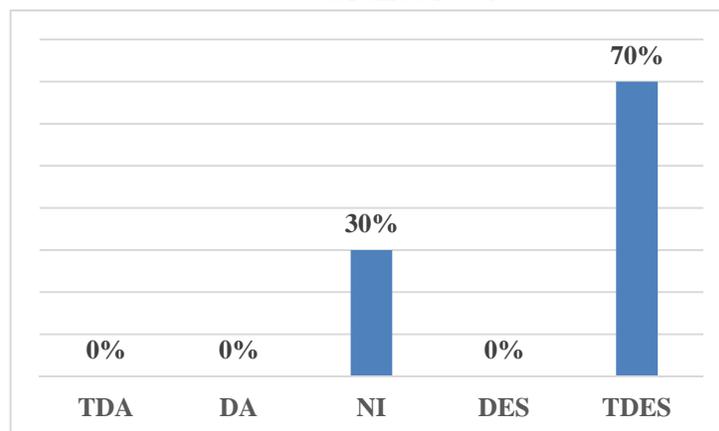
Si bien cierto, el salario en las organizaciones venezolana está definido por el Art. 104 de la LOTTT en este se define al salario y cuáles son sus componentes, la misma detalla directrices para la fijación correcta del salario, de los conceptos que lo conformaran y su debida protección.

<b>Ítem No. 4. El proceso de ajuste del salario mínimo en Venezuela es transparente.</b>		
<b>Escala</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje %</b>
Totalmente de acuerdo (TDA)	0	0%
De acuerdo (DA)	0	0%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (NI)	3	30%
En desacuerdo (DES)	0	0%
Totalmente en desacuerdo (TDES)	7	70%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Tabla No 4**

Elaborado por: Páez y Vitriago (2025) a partir del cuestionario aplicado a los trabajadores del Sector comercio.

**Gráfico No 4**



**Interpretación:** Resultados:

- 0% totalmente de acuerdo (TDA) o de acuerdo (DA) con que el proceso del ajuste de salario mínimo en Venezuela es transparente.
- 30% neutral, ni en acuerdo ni en desacuerdo (NI).
- 0% están en desacuerdo (DES).
- 70% totalmente en desacuerdo (TDES).

Los resultados de este ítem muestran una fuerte percepción de la falta de transparencia en el proceso de ajuste de salario en Venezuela. Un 70% de los encuestados están totalmente en desacuerdo, lo que indica una opinión muy negativa al respecto. Un 30% se muestra neutral, lo que podría interpretarse como una falta de información o incertidumbre sobre el tema. Dicho resultado muestra que existe una percepción generalizada de falta de transparencia en el proceso de ajuste en el salario mínimo en Venezuela, lo que podría tener consecuencias negativas para la confianza de los trabajadores y la estabilidad.

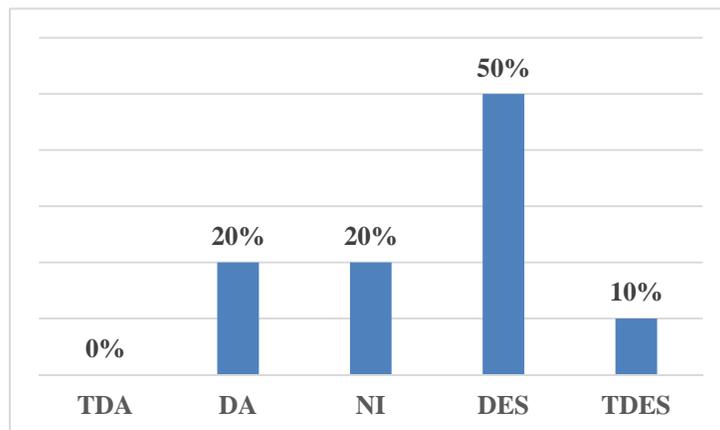
De acuerdo con Maslow (1991) en la teoría de las necesidades humanas establece que, el salario es aquel que logra satisfacer las necesidades materiales, sociales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras por lo que, se amerita una revisión constante del sistema de compensación que se utiliza para la fijación de los salarios en el sector comercio.

<b>Ítem No. 5.</b> Considera ud. Que el reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) es fácil de entender y aplicar en el ámbito laboral.		
<b>Escala</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje %</b>
Totalmente de acuerdo (TDA)	0	0%
De acuerdo (DA)	2	20%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (NI)	2	20%
En desacuerdo (DES)	5	50%
Totalmente en desacuerdo (TDES)	1	10%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Tabla No 5**

Elaborado por: Páez y Vitriago (2025) a partir del cuestionario aplicado a los trabajadores del Sector comercio.

**Gráfico No 5**



**Interpretación:** Resultados:

- 0% están totalmente de acuerdo (TDA) con que el reglamento es fácil de entender y aplicar.
- 20% están de acuerdo (DA).
- 20% se muestran neutral, ni en acuerdo ni en desacuerdo (NI).
- 50% están en desacuerdo (DES).
- 10% están totalmente en desacuerdo (TDES).

Los resultados de este ítem muestran una percepción predominantemente negativa sobre la facilidad de entendimiento y aplicación del reglamento de la LOTTT en el ámbito laboral. Si bien un 20% está de acuerdo, un 60% está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo, lo que indica que en la mayoría de los encuestados considera que el reglamento no es fácil de entender y aplicar. Un 20% se muestra neutral, lo que podría interpretarse una falta de información o incertidumbre sobre el tema. Existen dificultades en la compensación y aplicación del reglamento de la LOTTT, lo que podría tener consecuencias negativas en el cumplimiento de la normativa laboral y la estabilidad laboral.

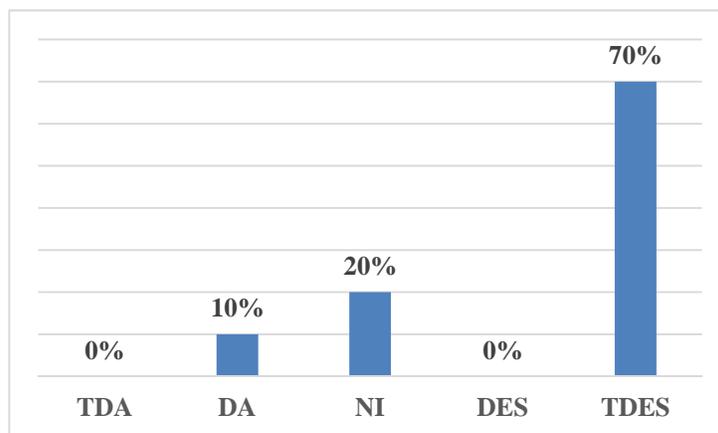
En este punto se debe precisar que el reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras constituye una norma administrativa de carácter secundario a la ley tal como lo indica Cordero (2019), puesto que detalla las disposiciones que establece la LOTTT.

<b>Ítem No. 6.</b> Las modalidades de pago en el sector comercio están bien reguladas por la normativa vigente.		
<b>Escala</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje %</b>
Totalmente de acuerdo (TDA)	0	0%
De acuerdo (DA)	1	10%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (NI)	2	20%
En desacuerdo (DES)	0	0%
Totalmente en desacuerdo (TDES)	7	70%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Tabla No 6**

Elaborado por: Páez y Vitriago (2025) a partir del cuestionario aplicado a los trabajadores del Sector comercio.

**Gráfico No 6**



**Interpretación: Resultados**

- 0% están totalmente de acuerdo (TDA) con que las modalidades de pago están bien reguladas.
- 10% están de acuerdo (DA).
- 20% se encuentran neutrales, ni en acuerdo ni en desacuerdo (NI).
- 0% están en desacuerdo (DES).

- 70% están totalmente en desacuerdo (TDES).

Los resultados de este ítem muestran una percepción mayoritariamente negativa sobre la regulación de las modalidades de pago en el sector comercio. Un 70% de los encuestados están totalmente en desacuerdo, lo que indica una opinión muy negativa al respecto. Un 20% se muestra neutral, lo que podría interpretarse como una falta de información o incertidumbre respecto al tema. Solo un 10% está de acuerdo, lo que este encuestado considera que la regulación es adecuada, aunque esta es una opinión minoritaria.

De acuerdo a lo antes mencionado, existe una percepción generalizada sobre que las modalidades de pago en el sector comercio no están bien reguladas, lo que podría tener consecuencias contraproducentes para los derechos de los trabajadores y la transparencia en las relaciones laborales.

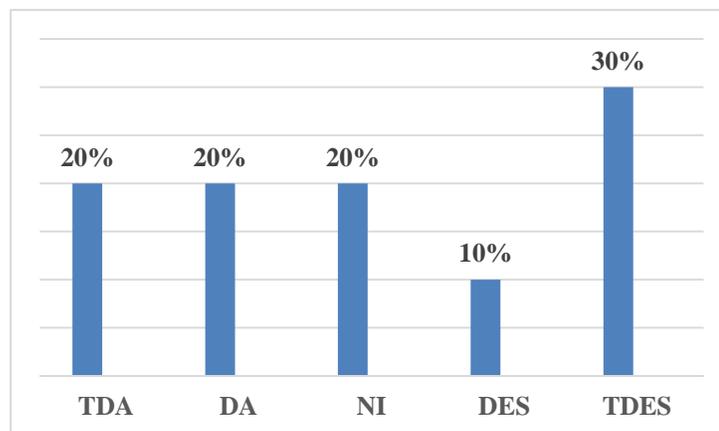
En este orden de ideas, es importante resaltar que el marco regulatorio del salario en Venezuela (LOTTT) en su artículo 123, establece la modalidad de pago, es decir, en moneda de curso legal, asimismo el artículo 112 de la misma ley establece que los salarios podrán ser estipulados por: Unidad de tiempo, por unidad de obra, por pieza o a destajo, por tareas y por comisiones.

<b>Ítem No. 7.</b> Existe una diferencia clara en la normativa salarial entre distintos sectores económicos en Venezuela.		
<b>Escala</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje %</b>
Totalmente de acuerdo (TDA)	2	20%
De acuerdo (DA)	2	20%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (NI)	2	20%
En desacuerdo (DES)	1	10%
Totalmente en desacuerdo (TDES)	3	30%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Tabla No 7**

Elaborado por: Páez y Vitriago (2025) a partir del cuestionario aplicado a los trabajadores del Sector comercio.

**Gráfico No 7**



**Interpretación: Resultados:**

- 20% están totalmente de acuerdo (TDA) con que exististe una diferencia clara en la normativa salarial.
- 20% están de acuerdo (DA).
- 20% se encuentran neutral, ni de acuerdo ni en desacuerdo (NI).
- 10% están en desacuerdo (DES).

- 30% están totalmente en desacuerdo (TDES).

Los resultados de este ítem muestran una opinión dividida sobre si existe una diferencia clara en la normativa salarial entre distintos sectores económicos de Venezuela. Si bien un 40% está de acuerdo o totalmente de acuerdo, un 30% se muestra neutral o en desacuerdo, lo que indica que no hay opinión clara al respecto. Un 30% adicional está totalmente en desacuerdo, lo que sugiere que estos encuestados consideran que no hay diferencias claras en la normativa salarial entre sectores, lo que podría generar problemas en la aplicación de la normativa laboral y la equidad salarial.

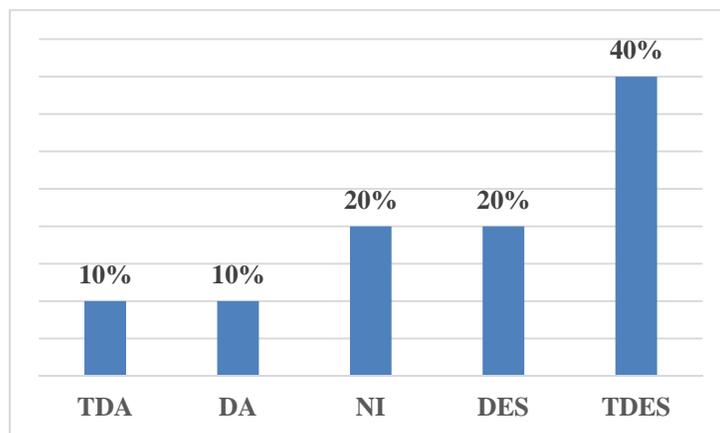
Es importante mencionar que el marco regulatorio del salario en Venezuela, en este caso la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), es igual para todos los sectores de la economía del país, puesto que es un referente para la conceptualización, fijación y protección de los salarios de los trabajadores y las trabajadoras. Ningún patrono podrá pagar salarios por debajo de lo establecido ley.

<b>Ítem No. 8.</b> Los empleadores en el sector comercio cumplen con las obligaciones de pago de salarios establecidas por la ley.		
<b>Escala</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje %</b>
Totalmente de acuerdo (TDA)	1	10%
De acuerdo (DA)	1	10%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (NI)	2	20%
En desacuerdo (DES)	2	20%
Totalmente en desacuerdo (TDES)	4	40%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Tabla No 8**

Elaborado por: Páez y Vitriago (2025) a partir del cuestionario aplicado a los trabajadores del Sector comercio.

**Gráfico No 8**



**Interpretación:** Resultados:

- 10% están totalmente de acuerdo (TDA) con que los empleadores cumplen con las obligaciones de pago de salario.
- 10% están de acuerdo (DA).
- 20% se muestran neutral, ni en acuerdo ni en desacuerdo (NI).
- 20% están en desacuerdo (DES).
- 40% están totalmente en desacuerdo (TDES).

Los resultados de este ítem muestran una percepción mayormente negativa sobre el cumplimiento de las obligaciones de pago de salarios por parte de los empleados en el sector comercio. Un 60% de los encuestados está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo, lo que indica que la mayoría considera que los empleadores no cumplen con las obligaciones de pago de salarios y establecidas por la ley. Un 20% se muestra neutral, lo que podría interpretarse una falta de información o incertidumbre en el tema. Solo un 20% está de acuerdo o totalmente de acuerdo, lo que sugiere que estos encuestados considere que los empleadores cumplen con las obligaciones de pago de salarios, aunque esta es una opinión minoritaria, existe una percepción generalizada de que los empleadores del sector comercio no cumplen con las obligaciones de pago

de salarios, lo que podría tener consecuencias negativas para los derechos de los trabajadores y la estabilidad laboral.

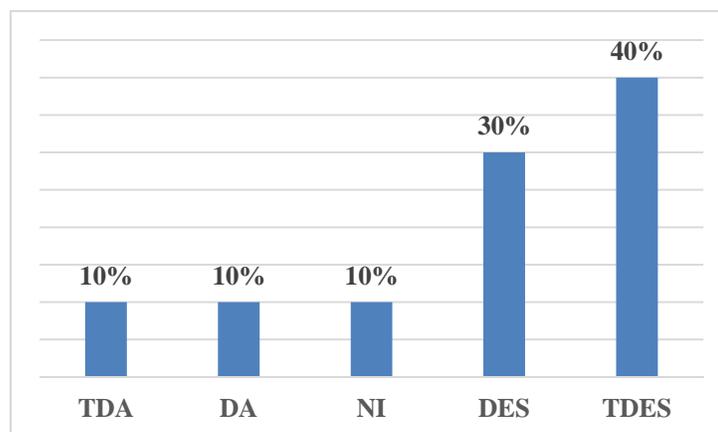
Es importante mencionar que la Ley Orgánica del Trabajo, Los trabajadores y las Trabajadoras, en el Artículo 98, establece que todo Trabajador y Trabajadora tiene derecho al salario y que el mismo goza de protección especial del estado, por ello se considera un crédito de exigibilidad inmediata, por ende, los patronos están obligados a cancelar a los trabajadores y las trabajadoras su salario incluyendo todos los conceptos que lo conforman.

<b>Ítem No. 9. Los trabajadores están bien informados sobre sus derechos salariales según la normativa venezolana.</b>		
<b>Escala</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje %</b>
Totalmente de acuerdo (TDA)	1	10%
De acuerdo (DA)	1	10%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (NI)	1	10%
En desacuerdo (DES)	3	30%
Totalmente en desacuerdo (TDES)	4	40%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Tabla No 9**

Elaborado por: Páez y Vitriago (2025) a partir del cuestionario aplicado a los trabajadores del Sector comercio.

**Gráfico No 9**



**Interpretación:** Resultados:

- 10% están totalmente de acuerdo (TDA) con que los trabajadores están bien informados sobre sus derechos salariales.
- 10% están de acuerdo (DA).
- 10% se muestran neutral, ni en acuerdo ni en desacuerdo (NI).
- 30% están en desacuerdo (DES).
- 40% están totalmente en desacuerdo (TDES).

La percepción de este ítem muestra una percepción mayoritariamente negativa sobre sus derechos salariales. Un 70% de los encuestados están en desacuerdo o totalmente en desacuerdo, lo que indica que la mayoría considera no están bien informados sobre sus derechos salariales según la normativa venezolana. Un 10% se muestra neutral. Solo un 20% está de acuerdo o totalmente de acuerdo lo que sugiere que estos encuestados consideran que los trabajadores están bien informados sobre sus derechos salariales, aunque esta es una opinión minoritaria.

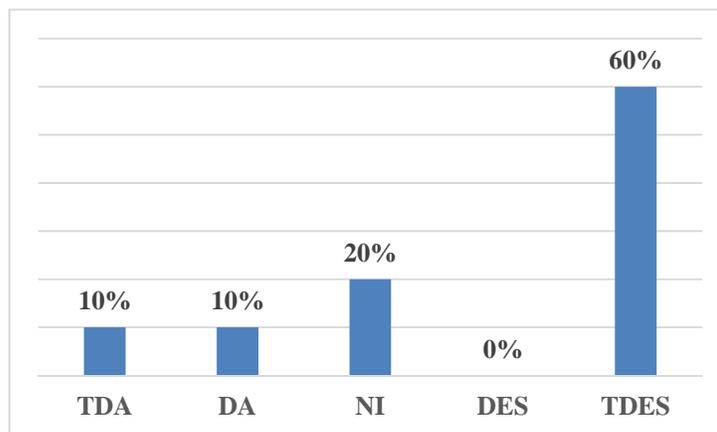
De acuerdo a lo antes mencionado, es importante que los patronos eduquen a sus trabajadores y trabajadoras dando a conocer lo que establece el marco regulatorio del salario, esto ayudaría a consolidar las relaciones laborales dentro de cualquier sector de la economía del país, de esta manera disminuirá la desinformación con respecto a la normativa legal vigente en cuanto al salario.

<b>Ítem No. 10. Los aumentos salariales se realizan de manera equitativa y conforme a la ley.</b>		
<b>Escala</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje %</b>
Totalmente de acuerdo (TDA)	1	10%
De acuerdo (DA)	1	10%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (NI)	2	20%
En desacuerdo (DES)	0	0%
Totalmente en desacuerdo (TDES)	6	60%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Tabla No 10**

Elaborado por: Páez y Vitriago (2025) a partir del cuestionario aplicado a los trabajadores del Sector comercio.

**Gráfico No 10**



**Interpretación: Resultados:**

- 10% están totalmente de acuerdo con que los aumentos salariales se realizan de manera equitativa y conforme a la ley.
- 10% están de acuerdo (DA).
- 20% se muestran neutral (NI).
- 0% están desacuerdo.

- 60% están totalmente en desacuerdo (TDES).

Los resultados de este ítem muestran una percepción mayoritariamente negativa sobre la equidad y legalidad de los aumentos salariales. Un 60% de los encuestados está totalmente en desacuerdo, lo que indica que la mayoría considera que los aumentos salariales no se realizan equitativa y conforme a la ley. Un 20 % se muestra neutral. Solo un 20% está de acuerdo o totalmente de acuerdo, lo que sugiere que estos encuestados consideran que los aumentos salariales se realizan de manera equitativa y conforme a la ley, aunque esta es una opción minoritaria.

Si bien es cierto que el marco legal regulatorio (LOTTT) establece en el artículo 99 la justa distribución de las riquezas, se debe tomar en cuenta que para la fijación se deberá cumplir con lo establecido en el artículo 100, así como también con el sistema tabulador de salarios de la organización, en este caso el sector comercio venezolano.

Es fundamental destacar que, aunque la legislación laboral vigente señala que la determinación de los salarios debe basarse en diversos factores tal como, la calidad y la cantidad de los servicios ofrecidos, en el sector comercio venezolano este aspecto, junto a otros, suele ser ignorado. En consecuencia, a pesar de que según la teoría del capital humano se considera que a una mayor preparación del trabajador debería traducirse en un salario más elevado, pues esta premisa no es aplicada en la práctica.

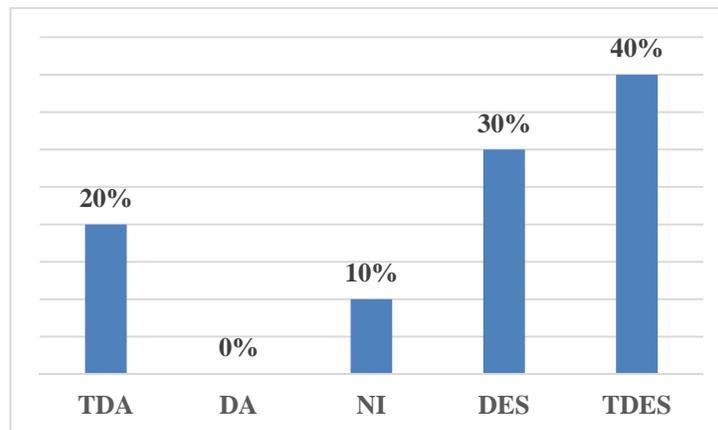
**Ítem No. 11.** Las bonificaciones y otros beneficios salariales están claramente especificados en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT).

Escala	Frecuencia	Porcentaje %
Totalmente de acuerdo (TDA)	2	20%
De acuerdo (DA)	0	0%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (NI)	1	10%
En desacuerdo (DES)	3	30%
Totalmente en desacuerdo (TDES)	4	40%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Tabla No 11**

Elaborado por: Páez y Vitriago (2025) a partir del cuestionario aplicado a los trabajadores del Sector comercio.

**Gráfico No 11**



**Interpretación:** Resultados:

- 20% están totalmente de acuerdo (TDA), con que las bonificaciones y otros beneficios salariales están claramente especificados en la LOTTT.
- 0% están de acuerdo (DA).
- 10% se muestran neutrales, ni en acuerdo ni en desacuerdo (NI).

- 30% están en desacuerdo (DES).
- 40% están totalmente en desacuerdo (TDES).

Los resultados de este ítem arrojan una percepción negativa en un 70% sobre la claridad con la que se especifican las bonificaciones y otros beneficios salariales en la Ley orgánica del trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), Un 10% se muestra neutral, solo un 20% está de totalmente de acuerdo.

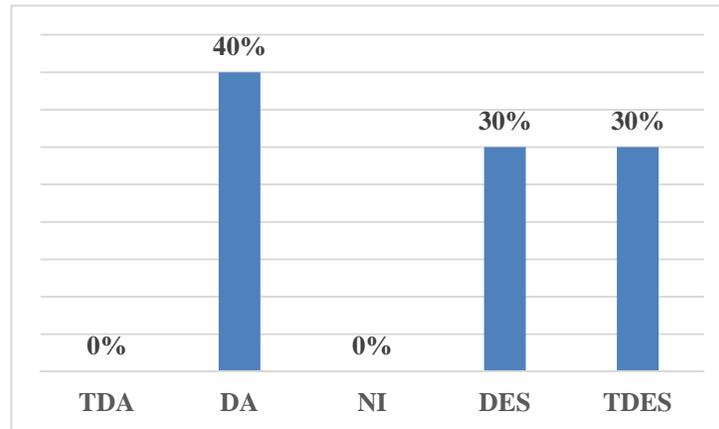
Resulta oportuno resaltar que, el marco regulatorio del salario en Venezuela (LOTTT) establece claramente cuáles son los componentes que conforman el concepto del salario y cuales son aquellos beneficios de carácter no remunerativo para los trabajadores, por lo que los resultados se traducen a un desconocimiento de lo que se establece en la normativa legal vigente aplicable al salario.

<b>Ítem No. 12.</b> El cálculo del salario diario y mensual está adecuadamente regulado en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT).		
<b>Escala</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje %</b>
Totalmente de acuerdo (TDA)	0	
De acuerdo (DA)	4	40%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (NI)	0	0%
En desacuerdo (DES)	3	30%
Totalmente en desacuerdo (TDES)	3	30%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Tabla No 12**

Elaborado por: Páez y Vitriago (2025) a partir del cuestionario aplicado a los trabajadores del Sector comercio.

**Gráfico No 12**



**Interpretación:** Resultados:

- 0% está totalmente de acuerdo (TDA) con que el cálculo de salario diario y mensual esta adecuadamente regulado en la Ley orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras (LOTTT).
- 40% están de acuerdo (DA).
- 0% se muestran neutrales, ni en acuerdo ni en desacuerdo (NI).
- 30% están en desacuerdo (DES).
- 30% están totalmente en desacuerdo (TDES).

Los resultados de este ítem muestran una opción dividida sobre si el cálculo y del salario diario y mensual esta adecuadamente regulado a la Ley orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras (LOTTT). Si bien un 40% está de acuerdo, un 60% está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo, lo que indica que no hay una opinión muy clara al respecto.

Es de importancia mencionar que los resultados muestran un desconocimiento general de lo que establece la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las

Trabajadoras con respecto al cálculo del salario diario y mensual, puesto que en ella se logra encontrar la forma del cálculo del salario y cualquier otro beneficio que corresponda a los trabajadores y las trabajadoras por la prestación de sus servicios en el proceso social del trabajo.

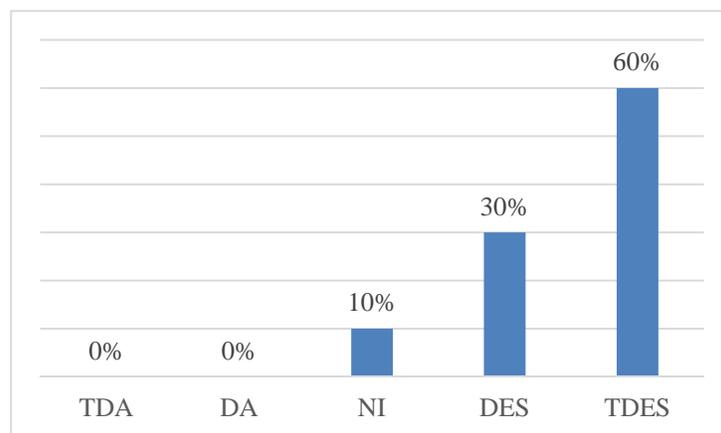
**Ítem No. 13.** Las disputas salariales entre patronos y trabajadores se resuelven de manera justa y rápida.

Escaia	Frecuencia	Porcentaje %
Totalmente de acuerdo (TDA)	0	0%
De acuerdo (DA)	0	0%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (NI)	1	10%
En desacuerdo (DES)	3	30%
Totalmente en desacuerdo (TDES)	6	60%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Tabla No 13**

Elaborado por: Páez y Vitriago (2025) a partir del cuestionario aplicado a los trabajadores del Sector comercio.

**Gráfico No 13**



**Interpretación:** Resultados:

- 0% están totalmente de acuerdo (TDA) con que las disputas salariales se resuelven de manera justa y rápida.
- 0% están de acuerdo (DA).
- 10% se muestran en desacuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo (NI).
- 30% están en desacuerdo (DES).
- 60% están totalmente en desacuerdo (TDES).

Dichos resultados muestran una percepción negativa sobre la resolución de disputas salariales entre patronos y trabajadores. Un 90% de los encuestados está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo puesto que en reiteradas oportunidades los patronos comenten omisiones de la ley a la hora del cálculo de los beneficios pecuniarios correspondientes de los trabajadores y las trabajadoras.

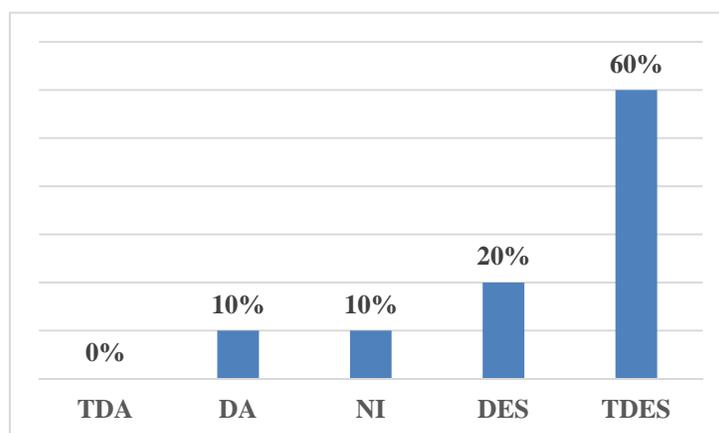
En este sentido, Naveros (2023) señala que el cumplimiento del marco regulatorio es aquel conjunto de leyes y regulaciones que las empresas u organizaciones independientemente del sector al que pertenezcan deben cumplir, de no hacerlo existen procedimientos claramente definidos en la normativa legal vigente (LOTTT Y RLOT) para solventar las disputas salariales entre trabajadores y patronos, solo un 10% se muestra neutral.

<b>Ítem No. 14.</b> Las instituciones gubernamentales supervisan eficazmente el cumplimiento de las normas salariales.		
<b>Escala</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje %</b>
Totalmente de acuerdo (TDA)	0	0%
De acuerdo (DA)	1	10%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (NI)	1	10%
En desacuerdo (DES)	2	20%
Totalmente en desacuerdo (TDES)	6	60%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Tabla No 14**

Elaborado por: Páez y Vitriago (2025) a partir del cuestionario aplicado a los trabajadores del Sector comercio.

**Gráfico No 14**



**Interpretación Resultados:**

- 0% están totalmente de acuerdo (TDA) con que las instituciones gubernamentales supervisan eficazmente el cumplimiento de las normas salariales.
- 10% están de acuerdo (DA).
- 10% se muestran neutrales, ni en acuerdo ni en desacuerdo (NI).

- 20% se muestran en desacuerdo (DES).
- 60% se muestran totalmente en desacuerdo (TDES).

Estos resultados reflejan una percepción muy negativa sobre la eficacia de la supervisión del cumplimiento de las normas salariales por parte de las instituciones gubernamentales puesto que un 80% de los encuestados están en desacuerdo o totalmente en desacuerdo, lo que indica que la gran mayoría considera que las instituciones gubernamentales no supervisan eficazmente el cumplimiento de las normas salariales, esto se debe a las malas prácticas realizadas por los patronos.

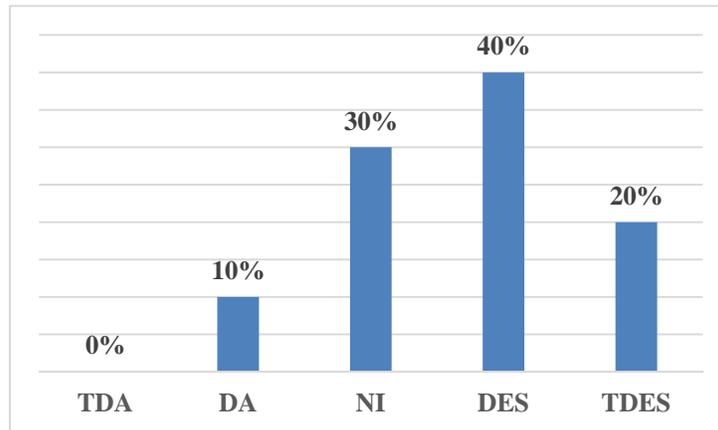
Es importante mencionar que, el marco regulatorio causa un impacto sobre cualquier sector de la economía, dado que especifica las acciones a realizar para la verificación y cumplimiento de las normativas salariales vigente. Es por ello que, North (1990) señala que, un marco regulatorio bien diseñado puede proporcionar estabilidad y confianza y fomentar la competencia justa. Solo un 10% está de acuerdo con que las instituciones gubernamentales sí están supervisando eficazmente el cumplimiento de las normas salariales.

<b>Ítem No. 15.</b> Las sanciones por incumplimiento de las disposiciones salariales son adecuadas y disuasorias.		
<b>Escala</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje %</b>
Totalmente de acuerdo (TDA)	0	0%
De acuerdo (DA)	1	10%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (NI)	3	30%
En desacuerdo (DES)	4	40%
Totalmente en desacuerdo (TDES)	2	20%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Tabla No 15**

Elaborado por: Páez y Vitriago (2025) a partir del cuestionario aplicado a los trabajadores del Sector comercio.

**Gráfico No 15**



**Interpretación:** Resultados:

- 0% están totalmente de acuerdo (TDA) con que las sanciones por incumplimiento de las disposiciones salariales son adecuadas y disuasorias.
- 10% están de acuerdo (DA).
- 30% se muestran neutrales, ni en acuerdo ni en desacuerdo (NI).
- 40% están en desacuerdo (DES).
- 20% están totalmente en desacuerdo (TDES).

Los resultados de este ítem muestran una percepción negativa sobre la adecuación y disuasión de las sanciones por el incumplimiento de las disposiciones salariales. Un 60% de los encuestados están en desacuerdo o totalmente en desacuerdo, lo que indica que la mayoría considera que las sanciones no son adecuadas ni disuasorias. Un 30% se muestra neutral. Mientras que solo un 10% está de acuerdo.

Las sanciones establecidas por el marco regulatorio del salario en Venezuela (LOTTT), por el incumplimiento de las disposiciones salariales son tanto adecuadas como disuasorias. Estas sanciones están diseñadas para garantizar que los

empleadores cumplan con sus obligaciones y para proteger los derechos de los trabajadores.

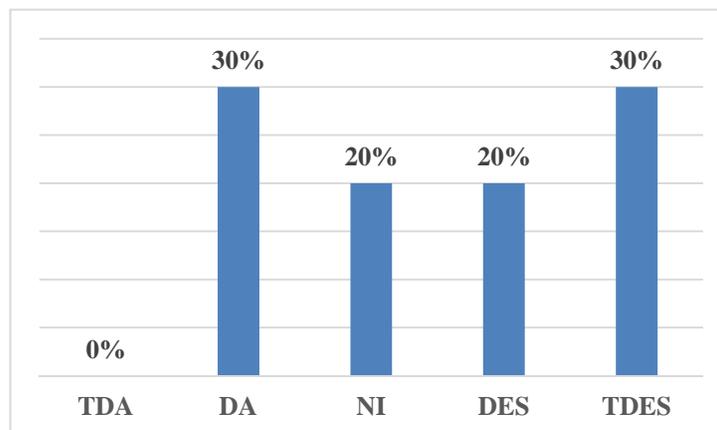
Por ello Bonilla (2009) señala que, la legislación venezolana ha establecido una serie de normativas que buscan garantizar un salario mínimo que permita a los trabajadores y las trabajadoras una existencia Digna y justa.

<b>Ítem No. 16. Las regulaciones sobre el pago de horas extras son justas y claras.</b>		
<b>Escala</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje %</b>
Totalmente de acuerdo (TDA)	0	0%
De acuerdo (DA)	3	30%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (NI)	2	20%
En desacuerdo (DES)	2	20%
Totalmente en desacuerdo (TDES)	3	30%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Tabla No 16**

Elaborado por: Páez y Vitriago (2025) a partir del cuestionario aplicado a los trabajadores del Sector comercio.

**Gráfico No 16**



**Interpretación: Resultados:**

- 0% están totalmente de acuerdo (TDA) con que las regulaciones sobre el pago de horas extras son justas y claras.
- 30% están de acuerdo (DA).
- 20% se muestran neutral, ni en acuerdo ni en desacuerdo (NI).
- 20% están en desacuerdo (DES).
- 30% totalmente en desacuerdo (TDES).

Los resultados de este ítem muestran una opción dividida sobre si las regulaciones sobre el pago de horas extras son justas y claras. Si bien un 30% está de acuerdo, un 50% está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo, mientras que el 20% restante se muestran neutral.

Bohlander y Snell (2008) señalan que, los componentes salariales son las distintas partes que conforman la remuneración que un trabajador o trabajadora recibe por su trabajo, de acuerdo con esto el marco regulatorio del salario en Venezuela establece disposiciones claras sobre el pago de las horas extraordinarias indicando un porcentaje para dos casos: 50% cuando está autorizada por el inspector(a) del trabajo y un 100% cuando no están autorizadas, por lo que las opiniones divididas surgen por la falta de desinformación.

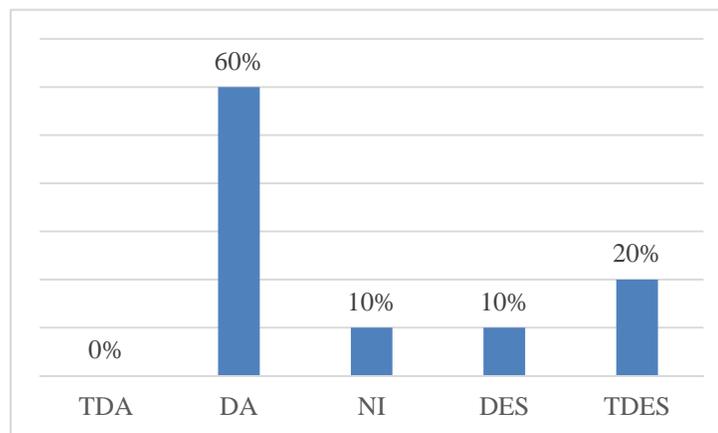
**Ítem No. 17.** Considera que el salario en caso de ausencia justificada está bien definido en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

Escala	Frecuencia	Porcentaje %
Totalmente de acuerdo (TDA)	0	0%
De acuerdo (DA)	6	60%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (NI)	1	10%
En desacuerdo (DES)	1	10%
Totalmente en desacuerdo (TDES)	2	20%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Tabla No 17**

Elaborado por: Páez y Vitriago (2025) a partir del cuestionario aplicado a los trabajadores del Sector comercio.

**Gráfico No 17**



**Interpretación:** Resultados:

- 0% están totalmente de acuerdo (TDA) con que el salario en caso de la ausencia justificada está bien definido en la LOTTT.
- 60% están de acuerdo (DA).
- 10% se muestran neutrales, ni en acuerdo ni en desacuerdo (NI).
- 10% están en desacuerdo (DES).

- 20% están totalmente en desacuerdo (TDES).

Los resultados de este ítem muestran una opinión dividida sobre si el salario en caso de ausencia justificada está bien definido en la Ley orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras (LOTTT). Si bien un 60% está de acuerdo, un 30% está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo, lo que indica que no hay una opinión clara. Un 10% se muestra neutral.

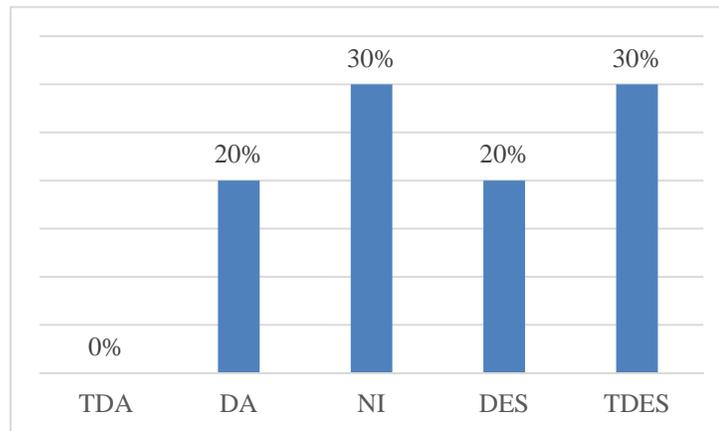
La Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras define adecuadamente el salario en caso de ausencia justificada. La normativa establece que los trabajadores tienen derecho a mantener su salario en situaciones de ausencias justificadas.

<b>Ítem No. 18.</b> Las normativas sobre el salario en situaciones de suspensión laboral son justas para los trabajadores.		
<b>Escala</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje %</b>
Totalmente de acuerdo (TDA)	0	0%
De acuerdo (DA)	2	20%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (NI)	3	30%
En desacuerdo (DES)	2	20%
Totalmente en desacuerdo (TDES)	3	30%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Tabla No 18**

Elaborado por: Páez y Vitriago (2025) a partir del cuestionario aplicado a los trabajadores del Sector comercio.

**Gráfico No 18**



**Interpretación: Resultados:**

- 0% están totalmente de acuerdo (TDA) con que las normativas sobre el salario en situaciones de suspensión laboral son justas para los trabajadores.
- 20% están de acuerdo (DA).
- 30% se muestran neutrales, ni en acuerdo ni en desacuerdo (NI).
- 20% están en desacuerdo (DES).
- 30% están totalmente en desacuerdo (TDES).

Los resultados revelan una opinión dividida sobre las normativas salariales en situaciones de suspensión laboral. Mientras un 20% de los encuestados está de acuerdo con que estas normativas son justas, un 50% está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo. Este porcentaje sugiere que no hay una opinión unánime al respecto. Además, un 30% de los encuestados se muestra neutral.

En general, las normativas sobre el salario en situaciones de suspensión laboral en el marco regulatorio del salario (LOTTT) están diseñadas para proteger los derechos

de los trabajadores y son justas. Estas normativas incluyen: Suspensión con pago, causas externas, protección social. Estas medidas buscan equilibrar las necesidades de los trabajadores y las realidades empresariales, asegurando que los trabajadores no queden desprotegidos durante períodos de suspensión laboral.

<b>Ítem No. 19.</b> Cree que el pago de salario en moneda extranjera está bien regulado por la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las trabajadoras.		
<b>Escala</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje %</b>
Totalmente de acuerdo (TDA)	0	0%
De acuerdo (DA)	0	0%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (NI)	0	0%
En desacuerdo (DES)	0	0%
Totalmente en desacuerdo (TDES)	10	100%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Tabla No 19**

Elaborado por: Páez y Vitriago (2025) a partir del cuestionario aplicado a los trabajadores del Sector comercio.

**Interpretación:** Resultados:

- 0% están totalmente de acuerdo (TDA) con que el pago del salario en moneda extranjera está bien regulado en la Ley orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras (LOTTT).
- 0% están en de acuerdo (DA).
- 0% se muestran neutrales, ni en acuerdo ni en desacuerdo (NI).
- 100% están totalmente en desacuerdo (TDES).

Los resultados de este ítem muestran una percepción muy negativa sobre la regulación del pago de salario en moneda extranjera en la LOTTT. El 100% de los encuestados están totalmente en desacuerdo, lo que indica que la gran mayoría

considera que la Ley orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras (LOTTT), no regula adecuadamente el pago de salario en moneda extranjera.

El salario en las organizaciones venezolanas de cualquier sector económico según el Artículo 104 de la Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras es la remuneración, provecho o ventaja cualquiera fuere su denominación o método de cálculo, con tal que pueda evaluarse en moneda de curso legal.

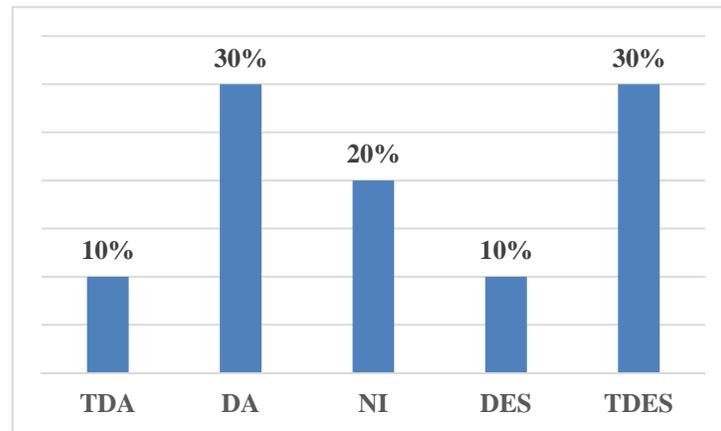
En este sentido, para que este regulado perfectamente al momento de la estipulación y fijación del salario tal como se establece en los artículos 99 y 100 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, las partes deberán convenir por escrito que el salario y demás beneficios que correspondan al trabajador o la trabajadora se realizaran en moneda extranjera.

<b>Ítem No. 20.</b> Las leyes venezolanas son estrictas respecto a las retenciones salariales por parte del empleador.		
<b>Escala</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje %</b>
Totalmente de acuerdo (TDA)	1	10%
De acuerdo (DA)	3	30%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (NI)	2	20%
En desacuerdo (DES)	1	10%
Totalmente en desacuerdo (TDES)	3	30%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Tabla No 20**

Elaborado por: Páez y Vitriago (2025) a partir del cuestionario aplicado a los trabajadores del Sector comercio.

**Gráfico No 20**



**Interpretación:** Resultados:

- 10% están totalmente de acuerdo (TDA) en que las leyes me venezolanas son estrictas en cuanto a las retenciones salariales.
- 30% están de acuerdo (DA).
- 20% se muestran neutrales, ni en acuerdo ni en desacuerdo (NI).
- 10% están en desacuerdo (DES)
- 30% están totalmente en desacuerdo (TDES).

Los resultados muestran una distribución variada de opciones. Si bien la mayoría de los encuestados se encuentra en desacuerdo o totalmente en desacuerdo 60%, un 40% está de acuerdo o totalmente de acuerdo. Esto sugiere que no hay una percepción unánime sobre la rigurosidad de las leyes en esta materia.

La ley, según la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) es, el acto sancionado por la Asamblea nacional como cuerpo legislador. Es por ello que, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), señala que las retenciones salariales solo pueden realizarse en casos específicos previstos por

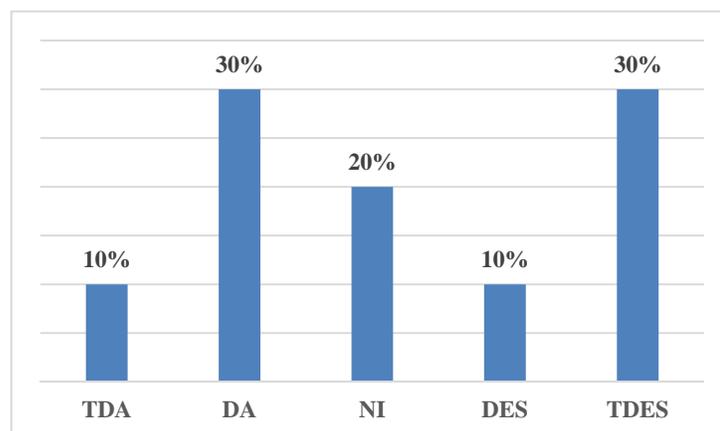
la ley, como pensiones alimenticias, contribuciones de seguridad social, impuestos y cuotas sindicales autorizadas por el trabajador o la trabajadora. Cualquier otra retención no autorizada puede ser considerada ilegal y sancionada. Esto busca proteger los ingresos de los trabajadores y asegurar que reciban el salario completo por su labor.

<b>Ítem No. 21. Piensa que la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las trabajadoras garantiza la equidad salarial entre géneros en el sector comercio.</b>		
<b>Escala</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje %</b>
Totalmente de acuerdo (TDA)	1	10%
De acuerdo (DA)	3	30%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (NI)	2	20%
En desacuerdo (DES)	1	10%
Totalmente en desacuerdo (TDES)	3	30%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Tabla No 21**

Elaborado por: Páez y Vitriago (2025) a partir del cuestionario aplicado a los trabajadores del Sector comercio.

**Gráfico No 21**



**Interpretación:** Resultados:

- 10% están totalmente de acuerdo (TDA) con que la Ley orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras (LOTTT) garantiza que la equidad salarial entre géneros en el sector comercio.
- 30% están de acuerdo (DA).
- 20% se muestra neutral, ni en acuerdo ni en desacuerdo (NI).
- 10% están en desacuerdo (DES).
- 30% están totalmente en desacuerdo (TDES).

Los resultados de este ítem muestran una opinión dividida sobre la equidad salarial entre géneros en el sector comercio, Un 40% de los encuestados está de acuerdo o totalmente de acuerdo con la afirmación, mientras que otro 40% está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo. Esto indica que no existe una opinión clara al respecto. Además, un 20% de los encuestados se muestra neutral.

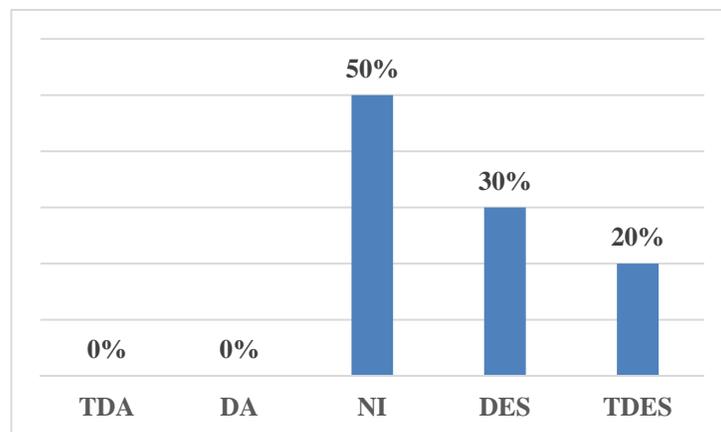
Para Orlando y Balza (2023) las brechas salariales son, las diferencias medidas entre salarios promedios pagados en cada sector. Es por ello que, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las trabajadoras, garantiza mediante su aplicación la equidad salarial, reconociendo al trabajo igual salario igual.

<b>Ítem No. 22.</b> Las regulaciones salariales para empresas de comercio exterior son adecuadas.		
<b>Escala</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje %</b>
Totalmente de acuerdo (TDA)	0	0%
De acuerdo (DA)	0	0%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (NI)	5	50%
En desacuerdo (DES)	3	30%
Totalmente en desacuerdo (TDES)	2	20%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Tabla No 22**

Elaborado por: Páez y Vitriago (2025) a partir del cuestionario aplicado a los trabajadores del Sector comercio.

**Gráfico No 22**



**Interpretación:** Resultados:

- 0% están totalmente de acuerdo (TDA) con que las regulaciones salariales para las empresas de comercio exterior son adecuadas.
- 0% están de acuerdo (DA).
- 50% se muestran neutrales, ni en acuerdo ni en desacuerdo, (NI).

- 30% están en desacuerdo (DES).
- 20% están totalmente en desacuerdo (TDES).

Los resultados de este ítem revelan una percepción mayoritariamente neutral respecto a las regulaciones salariales para empresas de comercio exterior. Con un 50% de los trabajadores manifestando una postura "ni de acuerdo ni en desacuerdo", se sugiere que no tienen una opinión clara o definida sobre la adecuación de estas regulaciones. Es notable que el 0% de los encuestados se declare totalmente de acuerdo o de acuerdo, lo que podría señalar una falta de confianza en el sistema regulatorio actual o un desconocimiento acerca de estas normativas.

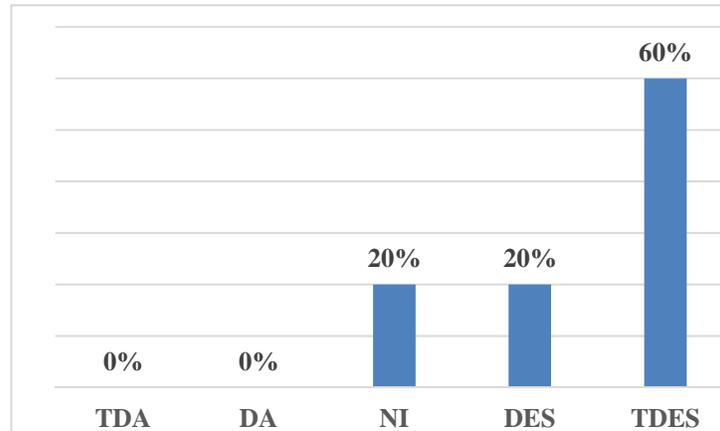
Este panorama sugiere la necesidad de profundizar en la comunicación y capacitación sobre las regulaciones salariales, además de considerar posibles reformas para mejorar la percepción entre los trabajadores.

<b>Ítem No. 23.</b> Los convenios internacionales de la OIT son aplicados correctamente en la regulación salarial venezolana.		
<b>Escala</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje %</b>
Totalmente de acuerdo (TDA)	0	0%
De acuerdo (DA)	0	0%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (NI)	2	20%
En desacuerdo (DES)	2	20%
Totalmente en desacuerdo (TDES)	6	60%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Tabla No 23**

Elaborado por: Páez y Vitriago (2025) a partir del cuestionario aplicado a los trabajadores del Sector comercio.

**Gráfico No 23**



**Interpretación: Resultados:**

- 0% están totalmente de acuerdo (TDA) ningún encuestado cree firmemente que los convenios de la Organización internacional del trabajo (OIT) se aplican correctamente.
- 0% están de acuerdo (DA).
- 20% se muestran neutral, ni en acuerdo ni en desacuerdo (NI).
- 20% están en desacuerdo (DES).
- 60% están totalmente en desacuerdo (TDES).

Los resultados muestran que la gran mayoría de los encuestados 60% está “totalmente en desacuerdo” con que los convenios de la OIT se aplican correctamente en la regulación salarial venezolana. Un 20% adicional se muestra “en desacuerdo”, lo que eleva a un 80% el porcentaje de encuestados que no creen que exista una correcta aplicación de estos convenios.

Los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) tienen un impacto significativo en la regulación salarial venezolana, proporcionando un marco

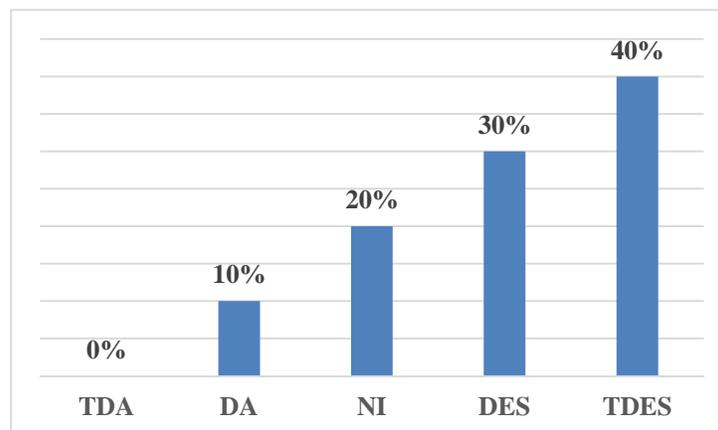
normativo que busca garantizar condiciones justas y equitativas para los trabajadores. Es por ello que, Oberto (2019) destaca en todo momento la importancia que reposa sobre la remuneración como derecho humano, la cual es fundamental para garantizar que los trabajadores y sus familias puedan vivir con dignidad y satisfacer sus necesidades.

<b>Ítem No. 24.</b> Los procedimientos administrativos para la actualización de normas salariales son eficientes y accesibles.		
<b>Escala</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje %</b>
Totalmente de acuerdo (TDA)	0	0%
De acuerdo (DA)	1	10%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (NI)	2	20%
En desacuerdo (DES)	3	30%
Totalmente en desacuerdo (TDES)	4	40%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Tabla No 24**

Elaborado por: Páez y Vitriago (2025) a partir del cuestionario aplicado a los trabajadores del Sector comercio.

**Gráfico No 24**



**Interpretación: Resultados:**

- 0% están totalmente de acuerdo (TDA) con que los procedimientos administrativos para la actualización de normas salariales son eficientes y accesibles.
- 10% están de acuerdo (DA).
- 20% se muestran neutral, ni en acuerdo, ni en desacuerdo (NI).
- 30% están en desacuerdo (DES).
- 40% están totalmente en desacuerdo (TDES).

Esto indica que el 70% de los encuestados tiene una opinión negativa respecto a la eficiencia y accesibilidad de estos procedimientos, mientras que solo el 10% tiene una percepción positiva. Además, un 20% permanece neutral al respecto. Estos resultados sugieren que existe una insatisfacción generalizada con los procedimientos actuales, lo cual podría implicar la necesidad de una revisión o mejora de los mismos.

Los procedimientos administrativos para la actualización de normas salariales en Venezuela están diseñados para ser eficientes y accesibles. Estos procedimientos suelen involucrar la participación de diversas partes interesadas, incluyendo trabajadores, empleadores y autoridades gubernamentales, haciendo referencia a la teoría de las necesidades humanas de Maslow (1991) donde este autor señala que, el salario es aquel que logra satisfacer las necesidades de los trabajadores y trabajadoras por tanto, se amerita una revisión constante para que los procedimientos administrativos para la actualización de normas salariales sean eficientes y accesibles.

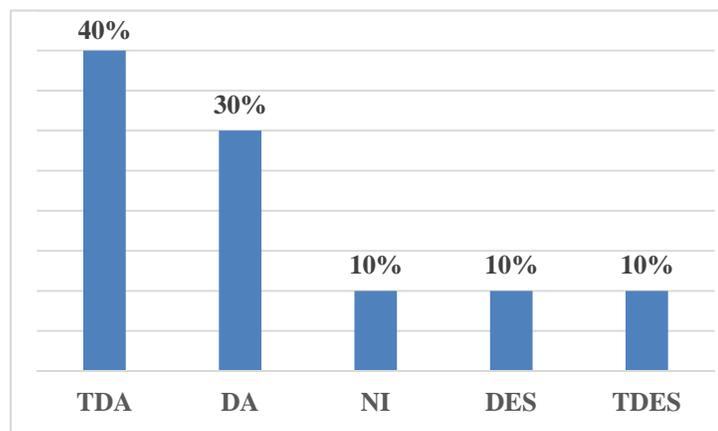
## Cuestionario B

Ítem No. 1. Las empresas del sector comercio respetan el salario mínimo establecido por la Ley.		
Escala	Frecuencia	Porcentaje %
Totalmente de acuerdo (TDA)	4	40%
De acuerdo (DA)	3	30%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (NI)	1	10%
En desacuerdo (DES)	1	10%
Totalmente en desacuerdo (TDES)	1	10%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Tabla No 1**

Elaborado por: Páez y Vitriago (2025) a partir del cuestionario aplicado a los trabajadores del Sector comercio.

**Gráfico No 1**



**Interpretación: Resultados:**

- Totalmente de acuerdo (TDA) - 40%: La mayoría de los encuestados, un 40%, están completamente de acuerdo con la afirmación, mostrando un fuerte respaldo y convicción.

- De acuerdo (DA) - 30%: Un 30% de los participantes también están de acuerdo, aunque quizás no con la misma intensidad que el grupo anterior. Esto sugiere un apoyo significativo, pero menos categórico.
- Neutral (NI) - 10%: El 10% se mantiene neutral, lo cual podría indicar una falta de información suficiente para tomar una posición clara o un desinterés relativo en el tema.
- En desacuerdo (DES) - 10%: Otro 10% expresa desacuerdo con la afirmación, sugiriendo que hay un pequeño grupo que no respalda la idea planteada.
- Totalmente en desacuerdo (TDES) - 10%: Finalmente, un 10% está completamente en desacuerdo, demostrando una fuerte oposición al tema discutido.

El resultado de este ítem arroja que, un 70% de los encuestados muestra algún nivel de acuerdo, mientras que un 20% está en desacuerdo, y un 10% permanece neutral. Esto refleja un apoyo general significativo, aunque no unánime, hacia la afirmación.

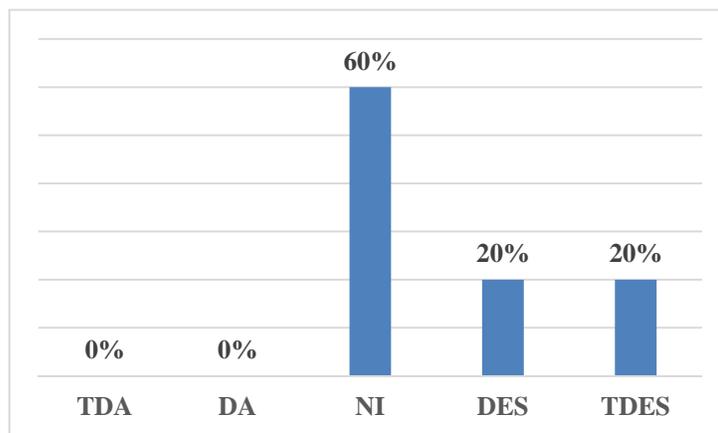
La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en el artículo 91 establece y garantiza que trabajadores tienen el derecho a un salario suficiente que les permita vivir con dignidad y cubrir sus necesidades básicas, asimismo establece que, el salario mínimo será ajustado cada año, tomando como referencia el costo de la canasta básica.

<b>Ítem No. 2.</b> Considero que las empresas del sector comercio cumplen con la legislación laboral vigente.		
<b>Escala</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje %</b>
Totalmente de acuerdo (TDA)	0	0%
De acuerdo (DA)	0	0%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (NI)	6	60%
En desacuerdo (DES)	2	20%
Totalmente en desacuerdo (TDES)	2	20%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Tabla No 2**

Elaborado por: Páez y Vitriago (2025) a partir del cuestionario aplicado a los trabajadores del Sector comercio.

**Gráfico No 2**



**Interpretación:** Respuestas:

- Totalmente de acuerdo (TDA) - 0%: No hay ningún encuestado que esté completamente de acuerdo, lo que indica una ausencia total de respaldo total al tema.
- De acuerdo (DA) - 0%: Similarmente, no hay ningún encuestado que esté de acuerdo, sugiriendo una falta de apoyo parcial.

- Neutral (NI) - 60%: La mayoría de los participantes, un 60%, se muestran neutrales. Esto podría indicar una falta de información suficiente, desinterés o indecisión sobre el tema.
- En desacuerdo (DES) - 20%: Un 20% de los encuestados expresa desacuerdo, mostrando una oposición significativa al tema.
- Totalmente en desacuerdo (TDES) - 20%: Finalmente, un 20% de los participantes está completamente en desacuerdo, demostrando una fuerte oposición al tema discutido.

Este ítem nos muestra como resultado que, la mayoría de los encuestados se mantiene neutral, mientras que un 40% muestra algún nivel de desacuerdo, reflejando una tendencia general de no apoyo al tema.

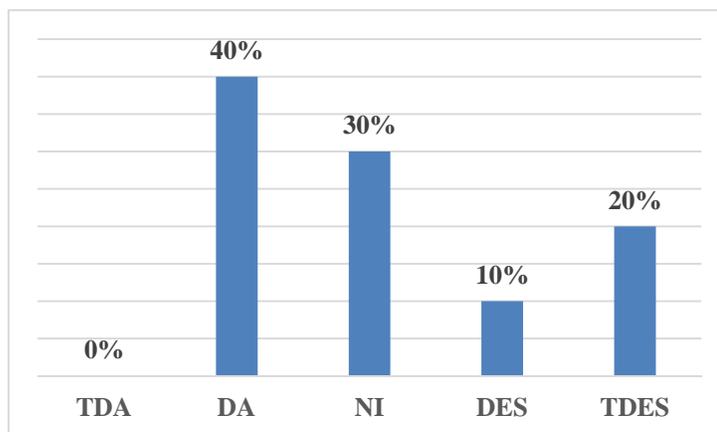
De acuerdo con Bonilla (2009) el marco regulatorio del salario en Venezuela es un tema de gran relevancia y actualidad, especialmente en un contexto económico y social tan dinámico y desafiante como el que se vive en este país sudamericano. La legislación venezolana ha establecido una serie de normativas que buscan garantizar un salario mínimo que permita a los trabajadores y sus familias una existencia digna y justa.

<b>Ítem No. 3. Las empresas del sector comercio se ven afectadas negativamente por las regulaciones salariales.</b>		
<b>Escala</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje %</b>
Totalmente de acuerdo (TDA)	0	0%
De acuerdo (DA)	4	40%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (NI)	3	30%
En desacuerdo (DES)	1	10%
Totalmente en desacuerdo (TDES)	2	20%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Tabla No 3**

Elaborado por: Páez y Vitriago (2025) a partir del cuestionario aplicado a los trabajadores del Sector comercio.

**Gráfico No 3**



**Interpretación: Resultados:**

- Totalmente de acuerdo (TDA) - 0%: No hay ningún encuestado que esté completamente de acuerdo, lo que indica una ausencia total de respaldo total al tema.
- De acuerdo (DA) - 40%: Un 40% de los participantes están de acuerdo, sugiriendo que una parte significativa de los encuestados cree que las

regulaciones salariales afectan negativamente a las empresas del sector comercio.

- Neutral (NI) - 30%: Un 30% de los encuestados se muestra neutral, lo cual podría indicar una falta de información suficiente, desinterés o indecisión sobre el tema.
- En desacuerdo (DES) - 10%: Expresa desacuerdo, mostrando una oposición significativa al tema.
- Totalmente en desacuerdo (TDES) - 20%: Finalmente, un 20% de los participantes está completamente en desacuerdo, demostrando una fuerte oposición al tema discutido.

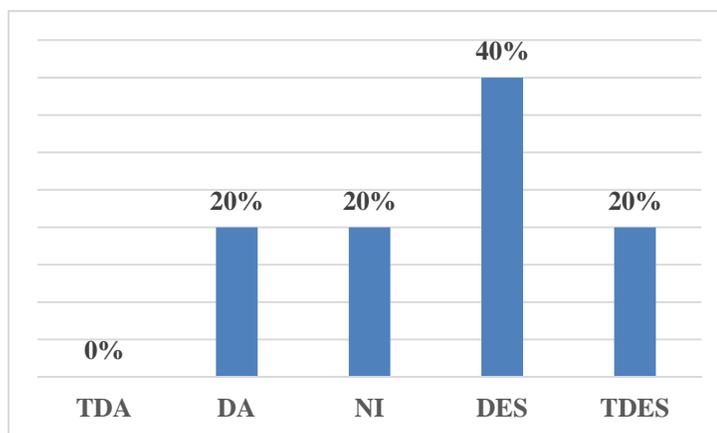
En relación a lo anterior, el artículo 111 de la ley Organiza del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) establece que, el salario debe ser suficiente para cubrir sus necesidades básicas, materiales, sociales e intelectuales mencionadas en la teoría de las necesidades de Maslow (1991).

<b>Ítem No. 4.</b> Cree que los salarios en el sector comercio son competitivos en comparación con otros sectores.		
<b>Escala</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje %</b>
Totalmente de acuerdo (TDA)	0	0%
De acuerdo (DA)	2	20%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (NI)	2	20%
En desacuerdo (DES)	4	40%
Totalmente en desacuerdo (TDES)	2	20%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Tabla No 4**

Elaborado por: Páez y Vitriago (2025) a partir del cuestionario aplicado a los trabajadores del Sector comercio.

**Gráfico No 4**



**Interpretación: Resultados:**

- 0% están totalmente de acuerdo (TDA): Nadie cree firmemente que los salarios del sector comercio sean competitivos en comparación con otros sectores.
- 20% están de acuerdo (DA): Un 20% de los encuestados piensan que los salarios del sector comercio son competitivos, aunque no con mucha firmeza.
- 20% se muestran neutrales (NI): Un 20% de los encuestados no tienen una opinión definida, ni a favor ni en contra.
- 40% están en desacuerdo (DES): Un 40% de los encuestados creen que los salarios del sector comercio no son competitivos.
- 20% están totalmente en desacuerdo (TDES): Un 20% de los encuestados tienen una fuerte creencia de que los salarios del sector comercio no son competitivos.

Los resultados de este ítem muestran que, la mayoría de los encuestados 60% está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con la idea de que los salarios del sector comercio sean competitivos en comparación con otros sectores. Solo un 20% está de acuerdo y un 20% se mantiene neutral.

El Artículo 98 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras establece que, todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades materiales, sociales e intelectuales. El salario goza de la protección especial del Estado y constituye un crédito laboral de exigibilidad inmediata. Toda mora en su pago genera intereses.

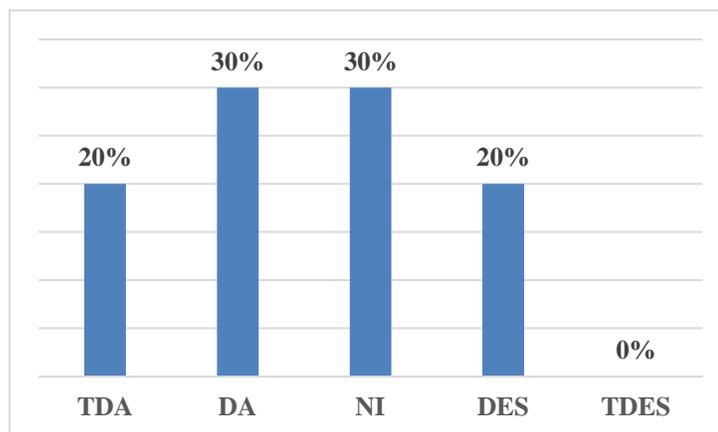
De acuerdo con este artículo se puede notar que, aunque ciertamente se han realizado esfuerzos por mejorar las remuneraciones en el sector comercio, aún existen desafíos para alcanzar una competitividad salarial comparable con otros sectores.

<b>Ítem No. 5.</b> Las empresas del sector comercio ajustan los salarios conforme a los decretos gubernamentales.		
<b>Escala</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje %</b>
Totalmente de acuerdo (TDA)	2	20%
De acuerdo (DA)	3	30%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (NI)	3	30%
En desacuerdo (DES)	2	20%
Totalmente en desacuerdo (TDES)	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Tabla No 5**

Elaborado por: Páez y Vitriago (2025) a partir del cuestionario aplicado a los trabajadores del Sector comercio.

**Gráfico No 5**



**Interpretación:** Resultados:

- 20% están totalmente de acuerdo (TDA): Un 20% de los encuestados creen firmemente que las empresas del sector comercio ajustan los salarios conforme a los decretos gubernamentales.
- 30% están de acuerdo (DA): Un 30% de los encuestados piensan que las empresas del sector comercio ajustan los salarios según los decretos gubernamentales, aunque no con mucha firmeza.
- 30% se muestran neutrales (NI): Un 30% de los encuestados no tienen una opinión definida sobre si las empresas del sector comercio ajustan los salarios conforme a los decretos gubernamentales.
- 20% están en desacuerdo (DES): Un 20% de los encuestados creen que las empresas del sector comercio no ajustan los salarios conforme a los decretos gubernamentales.
- 0% están en total desacuerdo (TDES): Ninguno de los encuestados cree firmemente que las empresas del sector comercio no ajustan los salarios conforme a los decretos gubernamentales.

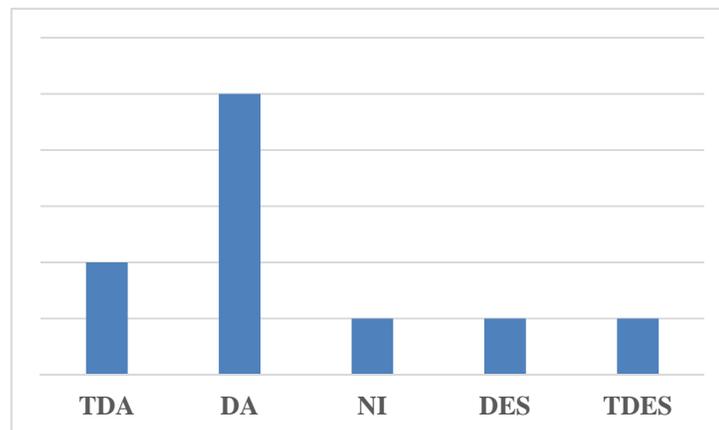
De acuerdo con la Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) en su artículo 111 parte final, los aumentos y ajustes salariales que se hagan serán preferentemente objeto de acuerdos entre las partes, garantizando el derecho a la remuneración y a la dignidad humana, Oberto (2019).

<b>Ítem No. 6. La empresa del sector comercio proporciona beneficios adicionales más allá del salario base.</b>		
<b>Escala</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje %</b>
Totalmente de acuerdo (TDA)	2	20%
De acuerdo (DA)	5	50%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (NI)	1	10%
En desacuerdo (DES)	1	10%
Totalmente en desacuerdo (TDES)	1	10%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Tabla No 6**

Elaborado por: Páez y Vitriago (2025) a partir del cuestionario aplicado a los trabajadores del Sector comercio.

**Gráfico No 6**



**Interpretación:** Resultado:

- 20% están totalmente de acuerdo (TDA): Un 20% de los encuestados creen firmemente que las empresas del sector comercio proporcionan beneficios adicionales más allá del salario base.
- 50% están de acuerdo (DA): Un 50% de los encuestados piensan que las empresas del sector comercio proporcionan beneficios adicionales, aunque no con mucha firmeza.
- 10% se muestran neutrales (NI): Un 10% de los encuestados no tienen una opinión definida sobre si las empresas del sector comercio proporcionan beneficios adicionales.
- 10% están en desacuerdo (DES): Un 10% de los encuestados creen que las empresas del sector comercio no proporcionan beneficios adicionales.
- 10% están totalmente en desacuerdo (TDES): Un 10% de los encuestados creen firmemente que las empresas del sector comercio no proporcionan beneficios adicionales.

Este ítem arroja que, la mayoría de los encuestados 70% están de acuerdo o totalmente de acuerdo con que las empresas del sector comercio proporcionan beneficios adicionales más allá del salario base. Solo un 20% está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo, mientras que un 10% se mantiene neutral.

De acuerdo con, Bohlander y Snell (2008:02), los componentes salariales son las distintas partes que conforman la remuneración total que un empleado recibe por su trabajo. La compensación incluye todas las formas de pago y recompensas que los empleados reciben por el desempeño de sus puestos.

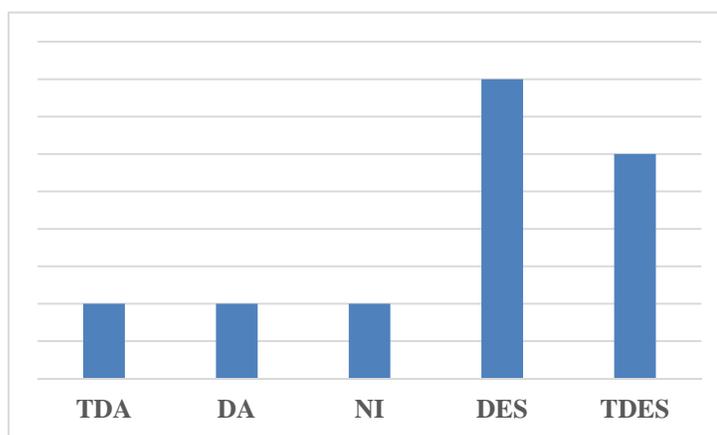
**Ítem No. 7.** Las empresas del sector comercio proporcionan los beneficios sociales y prestaciones de ley (vacaciones, aguinaldos, etc.) adecuadamente.

Escala	Frecuencia	Porcentaje %
Totalmente de acuerdo (TDA)	1	10%
De acuerdo (DA)	1	10%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (NI)	1	10%
En desacuerdo (DES)	4	40%
Totalmente en desacuerdo (TDES)	3	30%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Tabla No 7**

Elaborado por: Páez y Vitriago (2025) a partir del cuestionario aplicado a los trabajadores del Sector comercio.

**Gráfico No 7**



**Interpretación:** Resultados:

- 10% están totalmente de acuerdo (TDA): Nadie cree firmemente que las empresas del sector comercio proporcionan los beneficios sociales y prestaciones de ley adecuadamente.

- 10% están de acuerdo (DA): Un 10% de los encuestados piensan que las empresas del sector comercio proporcionan adecuadamente los beneficios sociales y prestaciones de ley, aunque no con mucha firmeza.
- 10% muestran neutral (NI): Un 10% de los encuestados no tienen una opinión definida sobre si las empresas del sector comercio proporcionan los beneficios sociales y prestaciones de ley adecuadamente.
- 40% están en desacuerdo (DES): Un 40% de los encuestados creen que las empresas del sector comercio no proporcionan adecuadamente los beneficios sociales y prestaciones de ley.
- 30% están en total desacuerdo (TDES): Un 30% de los encuestados creen firmemente que las empresas del sector comercio no proporcionan adecuadamente los beneficios sociales y prestaciones de ley.

Los resultados de este ítem muestran que, la mayoría de los encuestados 70% están en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con que las empresas del sector comercio proporcionan adecuadamente los beneficios sociales y prestaciones de ley. Solo un 10% está de acuerdo y un 10% se mantiene neutral.

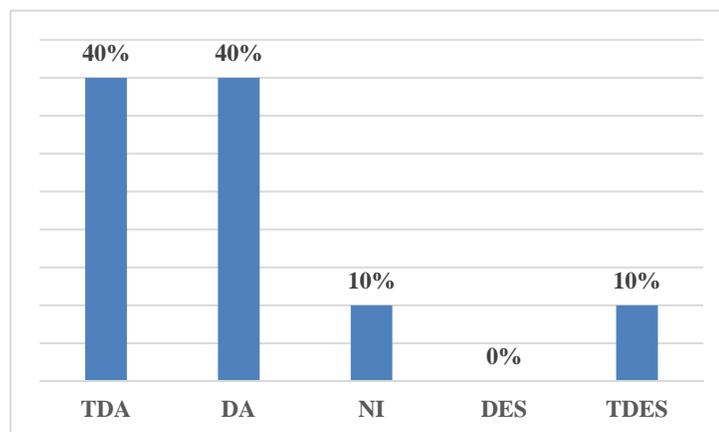
En línea con lo antes mencionado, el artículo 105 de la LOTTT hace referencia a que todo trabajador o trabajadora tiene derecho a estos beneficios que están diseñados para mejorar la calidad de vida de los trabajadores y sus familias, proporcionando apoyo adicional en áreas clave como la educación, la salud y la alimentación.

<b>Ítem No. 8.</b> Las empresas del sector comercio ofrecen bonificaciones adicionales no contempladas en la ley.		
<b>Escala</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje %</b>
Totalmente de acuerdo (TDA)	4	40%
De acuerdo (DA)	4	40%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (NI)	1	10%
En desacuerdo (DES)	0	0%
Totalmente en desacuerdo (TDES)	1	10%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Tabla No 8**

Elaborado por: Páez y Vitriago (2025) a partir del cuestionario aplicado a los trabajadores del Sector comercio.

**Gráfico No 8**



**Interpretación:** Resultados:

- 40% están totalmente de acuerdo (TDA): Un 40% de los encuestados creen firmemente que las empresas del sector comercio ofrecen bonificaciones adicionales no contempladas en la ley.

- 40% están de acuerdo (DA): Otro 40% de los encuestados piensan que las empresas del sector comercio ofrecen bonificaciones adicionales, aunque no con mucha firmeza.
- 10% se muestran neutrales (NI): Un 10% de los encuestados no tienen una opinión definida sobre si las empresas del sector comercio ofrecen bonificaciones adicionales no contempladas en la ley.
- 0% están en desacuerdo (DES): Ninguno de los encuestados cree que las empresas del sector comercio no ofrecen bonificaciones adicionales no contempladas en la ley.
- 10% están en total desacuerdo (TDES): Un 10% de los encuestados creen firmemente que las empresas del sector comercio no ofrecen bonificaciones adicionales no contempladas en la ley.

En este ítem se muestran los siguientes resultados, la mayoría de los encuestados 80% están de acuerdo o totalmente de acuerdo con que las empresas del sector comercio ofrecen bonificaciones adicionales más allá de lo que establece la ley. Solo un 10% está en total desacuerdo, mientras que otro 10% se mantiene neutral.

En relación a este tema el artículo 104 establece una definición amplia de salario, incluyendo no solo las remuneraciones tradicionales como el sueldo base, sino también una variedad de beneficios adicionales. Estos beneficios incluyen, entre otros, comisiones, primas, gratificaciones, participaciones en utilidades, sobresueldos, bonificaciones por días feriados y horas extras, así como subsidios destinados a mejorar la calidad de vida del trabajador y su familia.

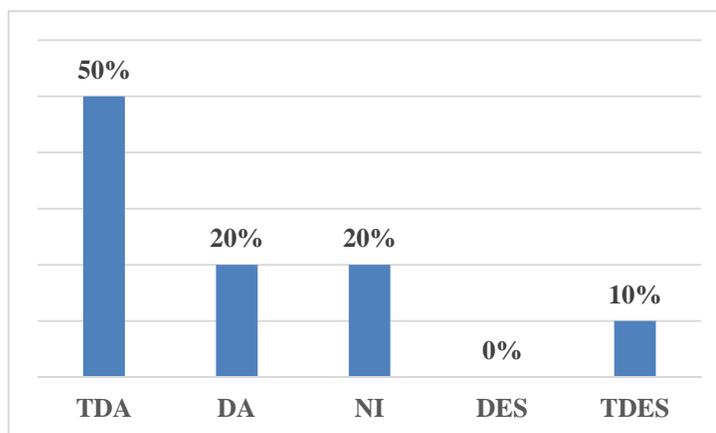
Las bonificaciones adicionales no contempladas explícitamente en la ley pueden ser consideradas parte del salario y tener incidencias sobre el salario, salvo que el concepto asignado al mismo sea uno de los establecidos en el Artículo 105 de la LOTT.

<b>Ítem No. 9.</b> Las empresas del sector comercio pagan el salario en efectivo, transferencia bancaria u otra modalidad conveniente.		
<b>Escala</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje %</b>
Totalmente de acuerdo (TDA)	5	50%
De acuerdo (DA)	2	20%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (NI)	2	20%
En desacuerdo (DES)	0	0%
Totalmente en desacuerdo (TDES)	1	10%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Tabla No 9**

Elaborado por: Páez y Vitriago (2025) a partir del cuestionario aplicado a los trabajadores del Sector comercio.

**Gráfico No 9**



**Interpretación:** Resultados:

- 50% están totalmente de acuerdo (TDA): Un 50% de los encuestados creen firmemente que las empresas del sector comercio pagan el salario en efectivo, transferencia bancaria u otra modalidad conveniente.

- 20% están de acuerdo (DA): Un 20% de los encuestados piensan que las empresas del sector comercio pagan el salario en modalidades convenientes, aunque no con tanta firmeza.
- 20% se muestran neutrales (NI): Un 20% de los encuestados no tienen una opinión definida sobre si las empresas del sector comercio pagan el salario en modalidades convenientes.
- 0% están en desacuerdo (DES): Ninguno de los encuestados cree que las empresas del sector comercio no pagan el salario en modalidades convenientes.
- 10% están en total desacuerdo (TDES): absolutamente todos los encuestados creen firmemente en que las empresas del sector comercio no pagan el salario en modalidades convenientes.

En este ítem se muestran los siguientes resultados, la mayoría de los encuestados 70% están de acuerdo o totalmente de acuerdo con que las empresas del sector comercio pagan el salario en efectivo, transferencia bancaria u otra modalidad conveniente. Un 20% se mantiene neutral y no hay desacuerdo.

En atención a los resultados obtenidos, el artículo 123 de la LOTTT establece que, el salario se pagará en dinero efectivo, moneda de curso legal, mediante depósito en la cuenta bancaria del trabajador o trabajadora, o cualquier otro medio de pago conveniente para el trabajador o trabajadora y aceptado por éste o ésta.

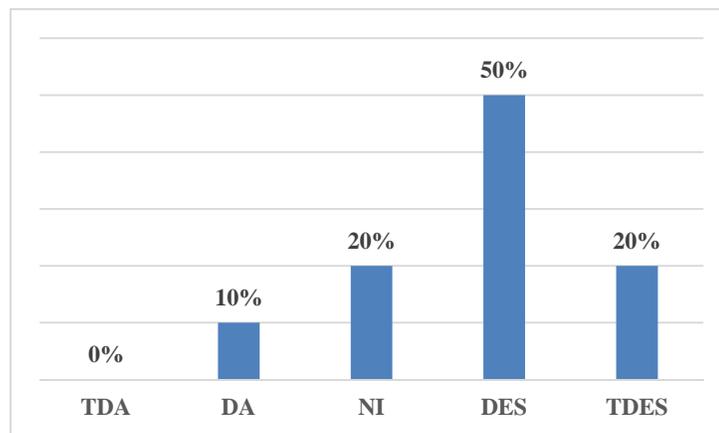
Este artículo garantiza que el salario deba ser pagado de manera inmediata al trabajador mediante efectivo, transferencia bancaria u otros métodos acordados entre ambas partes.

<b>Ítem No. 10.</b> Los esquemas del sector comercio de compensación entre distintas empresas del sector comercio son consistentes.		
<b>Escala</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje %</b>
Totalmente de acuerdo (TDA)	0	0%
De acuerdo (DA)	1	10%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (NI)	2	20%
En desacuerdo (DES)	5	50%
Totalmente en desacuerdo (TDES)	2	20%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Tabla No 10**

Elaborado por: Páez y Vitriago (2025) a partir del cuestionario aplicado a los trabajadores del Sector comercio.

**Gráfica No 10**



**Interpretación: Resultados:**

- 0% están totalmente de acuerdo (TDA): Nadie cree firmemente que los esquemas de compensación entre distintas empresas del sector comercio sean consistentes.
- 10% están de acuerdo (DA): Solo un 10% de los encuestados piensan que los esquemas de compensación son consistentes, aunque no con mucha firmeza.

- 20% se muestran neutrales (NI): Un 20% de los encuestados no tienen una opinión definida sobre la consistencia de los esquemas de compensación.
- 50% están en desacuerdo (DES): Un 50% de los encuestados creen que los esquemas de compensación entre distintas empresas del sector comercio no son consistentes.
- 20% están totalmente en desacuerdo (TDES): Un 20% de los encuestados tienen una fuerte creencia de que los esquemas de compensación no son consistentes.

El resultado arrojado fue que, la mayoría de los encuestados 70% están en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con que los esquemas de compensación entre distintas empresas del sector comercio sean consistentes. Solo un 10% está de acuerdo y un 20% se mantiene neutral.

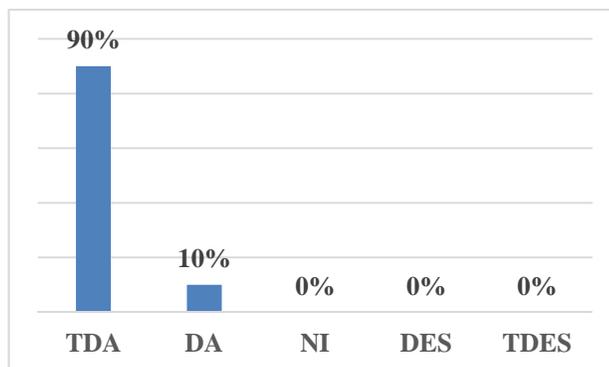
En relación con lo antes mencionado, Bohlander y Snell (2008), señala que los componentes salariales son las distintas partes que conforman la remuneración total que un empleado recibe por su trabajo. La compensación incluye todas las formas de pago y recompensas que los empleados reciben por el desempeño de sus puestos.

<b>Ítem No. 11.</b> Cree que existe una brecha significativa entre el salario mínimo y el costo de vida actual.		
<b>Escala</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje %</b>
Totalmente de acuerdo (TDA)	9	90%
De acuerdo (DA)	1	10%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (NI)	0	0%
En desacuerdo (DES)	0	0%
Totalmente en desacuerdo (TDES)	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Tabla No 11**

Elaborado por: Páez y Vitriago (2025) a partir del cuestionario aplicado a los trabajadores del Sector comercio.

**Gráfico No 11**



**Interpretación:** Resultados:

Los resultados obtenidos fueron que la gran mayoría de las personas encuestadas (90%) creen firmemente que existe una brecha significativa entre el salario mínimo y el costo de vida actual. Un 10% adicional está de acuerdo con esta afirmación. Esto significa que el 100% de los encuestados coincide en algún grado en que el salario mínimo no es suficiente para cubrir el costo de vida, mientras que no hay nadie que se muestre neutral o que esté en desacuerdo con esta opinión. Este consenso puede reflejar una percepción generalizada de insatisfacción con el salario mínimo actual en relación.

De acuerdo a las brechas existentes significativa entre el salario mínimo y el costo de vida actual tenemos el artículo 111, donde refleja que:

La Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras establece claramente que el salario debe ser suficiente para satisfacer las necesidades materiales, morales e intelectuales del trabajador y su familia. Este artículo enfatiza que el salario no solo debe cubrir las necesidades básicas, sino también permitir una vida digna y una participación adecuada en la riqueza generada.

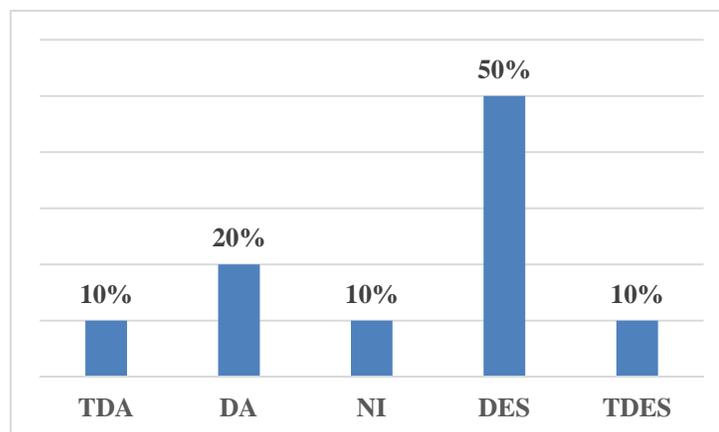
En tal sentido, el salario mínimo actual en Venezuela no cumple con el requisito de ser suficiente para satisfacer todas las necesidades mencionadas en el artículo 111. La disparidad entre el salario mínimo y el costo de vida muestra que muchos trabajadores no pueden cubrir sus necesidades básicas con su salario.

<b>Ítem No. 12. Los salarios pagados en el lugar donde trabajo son equivalentes a los establecidos por la ley.</b>		
<b>Escala</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje %</b>
Totalmente de acuerdo (TDA)	1	10%
De acuerdo (DA)	2	20%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (NI)	1	10%
En desacuerdo (DES)	5	50%
Totalmente en desacuerdo (TDES)	1	10%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Tabla No 12**

Elaborado por: Páez y Vitriago (2025) a partir del cuestionario aplicado a los trabajadores del Sector comercio.

**Gráfico No 12**



**Interpretación:** Resultados:

- El 10% de los encuestados están totalmente de acuerdo (TDA) en que los salarios en su lugar de trabajo son equivalentes a los establecidos por la ley.
- Un 20% están de acuerdo (DA) con esta afirmación.
- El 10% se muestran neutrales (NI), lo que indica que no tienen una opinión clara al respecto.
- Un 50% están en desacuerdo (DES), lo que sugiere que la mitad de los encuestados creen que los salarios pagados no cumplen con los estándares legales.
- Finalmente, un 10% están totalmente en desacuerdo (TDES), indicando una fuerte percepción de que los salarios no son adecuados según la ley.

El resultado de este ítem muestra que, más de la mitad de los encuestados 60% creen que los salarios pagados en su lugar de trabajo no son equivalentes a los establecidos por la ley, mientras que un 30% opina lo contrario y un 10% se mantiene neutral. Este desacuerdo mayoritario puede reflejar una preocupación significativa sobre la justicia y cumplimiento de las normativas salariales en su lugar de trabajo.

En consonancia con lo anterior, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), en su artículo 91 se establece que, todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales.

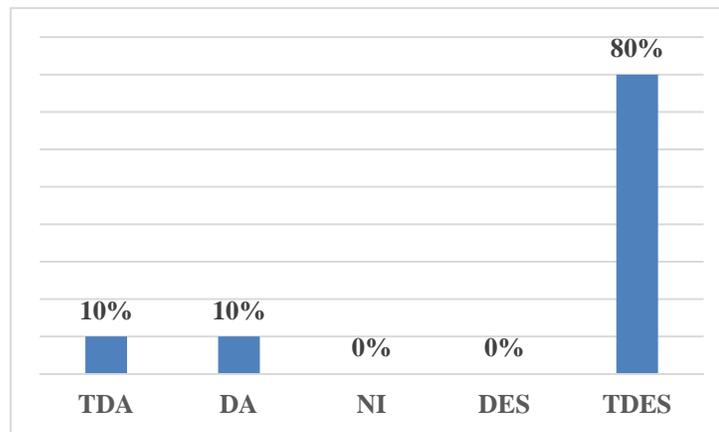
En este sentido, el marco regulatorio del salario garantizará el pago de igual salario por igual trabajo y se fijará la participación que debe corresponder a los trabajadores y trabajadoras en el beneficio de la empresa, aunado a ello establece que, el salario es inembargable y se pague periódica y oportunamente en moneda de curso legal, salvo la excepción de la obligación alimentaria, de conformidad con la ley.

<b>Ítem No. 13.</b> Considera que el salario mínimo actual es suficiente para cubrir sus necesidades básicas.		
<b>Escala</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje %</b>
Totalmente de acuerdo (TDA)	1	10%
De acuerdo (DA)	1	10%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (NI)	0	0%
En desacuerdo (DES)	0	0%
Totalmente en desacuerdo (TDES)	8	80%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Tabla No 13**

Elaborado por: Páez y Vitriago (2025) a partir del cuestionario aplicado a los trabajadores del Sector comercio.

**Gráfico No 13**



**Interpretación:** Resultados:

- El 10% de los encuestados están totalmente de acuerdo (TDA) en que el salario mínimo actual es suficiente para cubrir sus necesidades básicas.
- Otro 10% también están de acuerdo (DA) con esta afirmación.
- No hay encuestados que se muestren neutrales (NI) ni en desacuerdo (DES) con respecto a esta cuestión.

- Mientras un 80% se encuentra totalmente en desacuerdo (TDES)

Este ítem arroja como resultado que, el 20% de los encuestados creen que el salario mínimo actual es suficiente para cubrir sus necesidades básicas, mientras que el 80% restante no expresó que se encuentran totalmente en desacuerdo. Este alto porcentaje de acuerdo indica que la mayoría de los trabajadores no está conforme con el salario mínimo actual.

En atención a los resultados obtenidos, el artículo 98 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras establece que, todo trabajador tiene derecho a un salario suficiente para vivir con dignidad y cubrir las necesidades materiales, sociales e intelectuales de sí mismo y su familia.

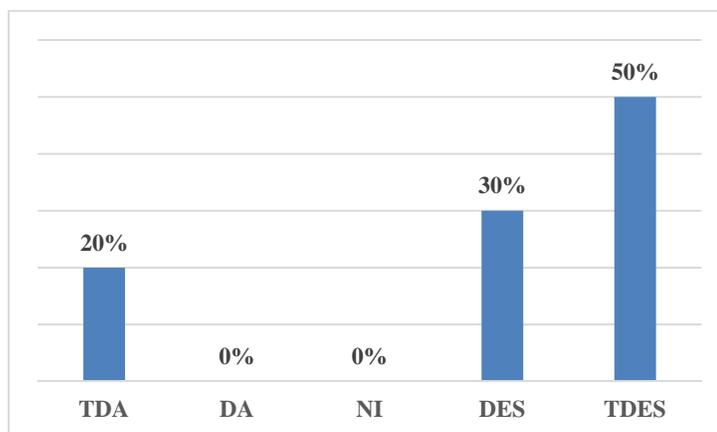
Este artículo resalta la importancia de un salario justo y digno, y enfatiza la protección especial del estado hacia el salario, asegurando su exigibilidad inmediata y generando intereses en caso de mora. Ahora bien, es evidente que los resultados de dicho ítem dan como respuesta sobre si el salario mínimo actual es suficiente para cubrir las necesidades básicas, la realidad económica de Venezuela muestra una disparidad significativa. El salario mínimo actual no permite cubrir las necesidades básicas de los trabajadores y sus familias. La inflación, el costo de los alimentos, vivienda, transporte y otros bienes y servicios esenciales han aumentado drásticamente, mientras que el salario mínimo no ha sido ajustado en la misma proporción.

<b>Ítem No. 14.</b> El salario que recibo está acorde con mis expectativas y responsabilidades laborales.		
<b>Escala</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje %</b>
Totalmente de acuerdo (TDA)	2	20%
De acuerdo (DA)	0	0%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (NI)	0	0%
En desacuerdo (DES)	3	30%
Totalmente en desacuerdo (TDES)	5	50%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Tabla No 14**

Elaborado por: Páez y Vitriago (2025) a partir del cuestionario aplicado a los trabajadores del Sector comercio.

**Gráfico No 14**



**Interpretación:** Resultados:

- El 20% de los encuestados están totalmente de acuerdo (TDA) en que su salario está acorde con sus expectativas y responsabilidades laborales.
- No hay encuestados que estén de acuerdo (DA), ni que se muestren neutrales (NI) con esta afirmación.

- Un 30% están en desacuerdo (DES), lo que sugiere que una parte significativa de los encuestados cree que su salario no cumple con sus expectativas y responsabilidades.
- El 50% están en total desacuerdo (TDES), indicando una fuerte percepción de que los salarios son insuficientes en relación con las expectativas y responsabilidades laborales.

Este ítem nos muestra que, el 80% de los encuestados está insatisfecho con su salario en relación con sus expectativas y responsabilidades laborales, mientras que solo el 20% considera que su salario es adecuado. Esta mayoría de desacuerdo refleja una notable insatisfacción con la remuneración percibida en el contexto de sus responsabilidades laborales.

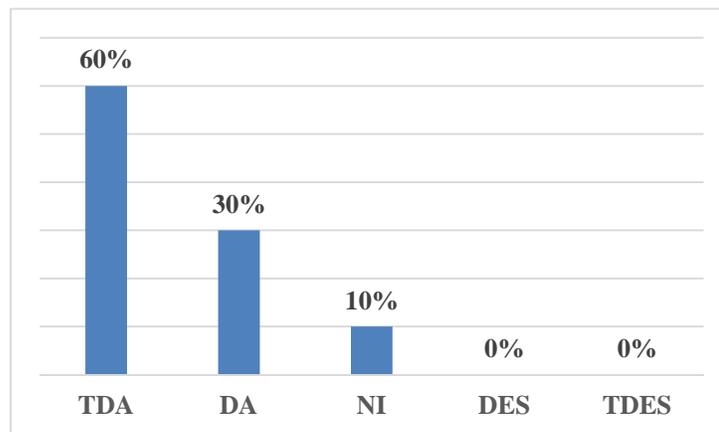
En concordancia con los resultados obtenidos el artículo 91 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, garantiza el pago de igual salario por igual trabajo. El salario debe ser justo y equitativo en comparación con los compañeros que realizan labores similares, si no es así entonces no está en consonancia con lo establecido en el artículo.

<b>Ítem No. 15.</b> La frecuencia de pago de los salarios donde trabajo es adecuada (semanal, quincenal, mensual).		
<b>Escala</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje %</b>
Totalmente de acuerdo (TDA)	6	60%
De acuerdo (DA)	3	30%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (NI)	1	10%
En desacuerdo (DES)	0	0%
Totalmente en desacuerdo (TDES)	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Tabla No 15**

Elaborado por: Páez y Vitriago (2025) a partir del cuestionario aplicado a los trabajadores del Sector comercio.

**Gráfico No 15**



**Interpretación:** Resultados:

- 60% están totalmente de acuerdo: La mayoría de los encuestados están completamente satisfechos con la frecuencia de pago de los salarios.
- 30% están de acuerdo: Una proporción significativa también está de acuerdo con la frecuencia de pago, aunque no tan enfáticamente como el primer grupo.

- 10% se muestra neutral: Un pequeño porcentaje de las personas encuestadas no tiene una opinión definida o no siente que la frecuencia de pago afecte negativamente o positivamente su experiencia.
- 0% están en desacuerdo: Ninguno de los encuestados está insatisfecho con la frecuencia de pago.
- 0% están totalmente en desacuerdo: Similarmente, nadie tiene una opinión completamente negativa al respecto.

En conjunto, estos resultados sugieren que la política de frecuencia de pago de los salarios donde trabajas es percibida como adecuada por la mayoría de los empleados, con una fuerte inclinación positiva y sin críticas negativas.

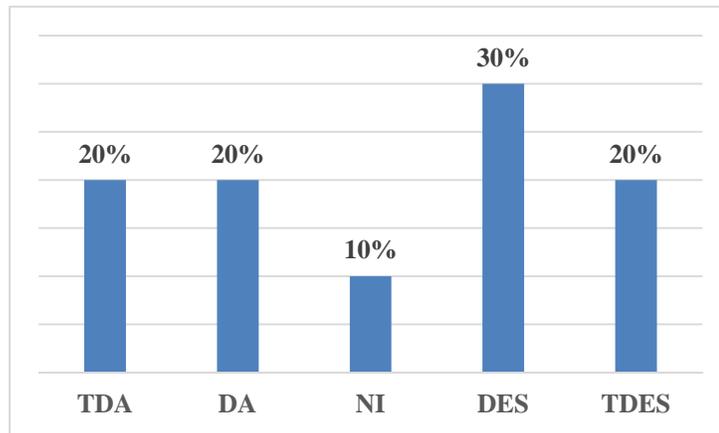
La Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y las Trabajadoras, en el artículo 126 establece que, el trabajador o la trabajadora y el patrono o la patrona, acordarán el lapso fijado para el pago del salario, que no podrá ser, mayor de una quincena, pero podrá ser hasta de un mes cuando el trabajador reciba del patrono o la patrona alimentación y vivienda.

<b>Ítem No 16.</b> Está informado sobre las disposiciones legales que regulan los salarios en Venezuela.		
<b>Escala</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje %</b>
Totalmente de acuerdo (TDA)	2	20%
De acuerdo (DA)	2	20%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (NI)	1	10%
En desacuerdo (DES)	3	30%
Totalmente en desacuerdo (TDES)	2	20%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Tabla No 16**

Elaborado por: Páez y Vitriago (2025) a partir del cuestionario aplicado a los trabajadores del Sector comercio.

**Gráfico No 16**



**Interpretación: Resultados:**

- 20% están totalmente de acuerdo: Una quinta parte de los encuestados se siente muy informada sobre las disposiciones legales que regulan los salarios.
- 20% están de acuerdo: Otro 20% también se considera informado, aunque no con la misma intensidad que el grupo anterior.
- 10% se muestran neutral: Un pequeño grupo no tiene una opinión clara al respecto o se siente indiferente.
- 30% están en desacuerdo: Una proporción significativa de los encuestados siente que no está bien informada sobre estas disposiciones legales.
- 20% están totalmente en desacuerdo: Una quinta parte de los encuestados no está nada informada sobre las regulaciones salariales.

Estos resultados sugieren que hay una falta de consenso claro sobre el conocimiento de las disposiciones legales que regulan los salarios. Si bien una parte significativa se siente informada, hay un grupo importante que considera que carece de la información necesaria. Esto podría indicar la necesidad de mejorar la comunicación y la educación sobre estas leyes en el lugar de trabajo.

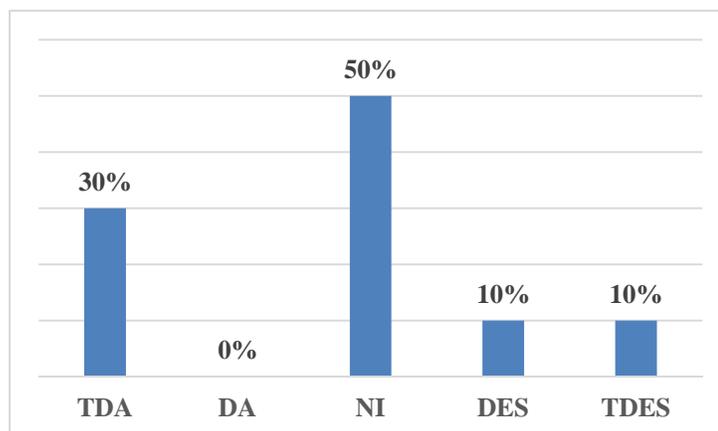
Las disposiciones legales que regulan los salarios están contenidas en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) la cual es de acceso general y de cumplimiento obligatorio, en tal sentido, Naveros (2023) define al cumplimiento del marco regulatorio como al conjunto de leyes y regulaciones que las empresas deben cumplir.

<b>Ítem No 17. Cree que en la empresa donde labora cumple con las normativas salariales vigentes.</b>		
<b>Escala</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje %</b>
Totalmente de acuerdo (TDA)	3	30%
De acuerdo (DA)	0	0%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (NI)	5	50%
En desacuerdo (DES)	1	10%
Totalmente en desacuerdo (TDES)	1	10%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Tabla No 17**

Elaborado por: Páez y Vitriago (2025) a partir del cuestionario aplicado a los trabajadores del Sector comercio.

**Gráfico No 17**



**Interpretación: Resultados:**

- 30% están totalmente de acuerdo: Una proporción significativa de los encuestados está completamente convencida de que la empresa cumple con las normativas salariales vigentes.
- 0% están de acuerdo: Ninguno de los encuestados se encuentra en un punto medio de acuerdo, lo que sugiere que no hay opiniones moderadamente positivas.
- 50% se muestran neutral: La mitad de los encuestados no tiene una opinión clara o definida sobre el cumplimiento de las normativas salariales, lo que puede indicar falta de información o desinterés.
- 10% están en desacuerdo: Una minoría considera que la empresa no cumple con las normativas salariales vigentes.
- 10% están en total desacuerdo: Otro grupo minoritario tiene una fuerte convicción de que la empresa no está cumpliendo con las regulaciones salariales.

Estos resultados sugieren que, aunque hay una parte significativa que confía plenamente en el cumplimiento de las normativas salariales por parte de la empresa, hay una gran proporción neutral que podría beneficiarse de mayor información o claridad sobre este tema. Además, hay un 20% de encuestados que tienen opiniones críticas, lo que resalta la necesidad de abordar posibles inquietudes y mejorar la comunicación y transparencia en cuanto a las normativas salariales.

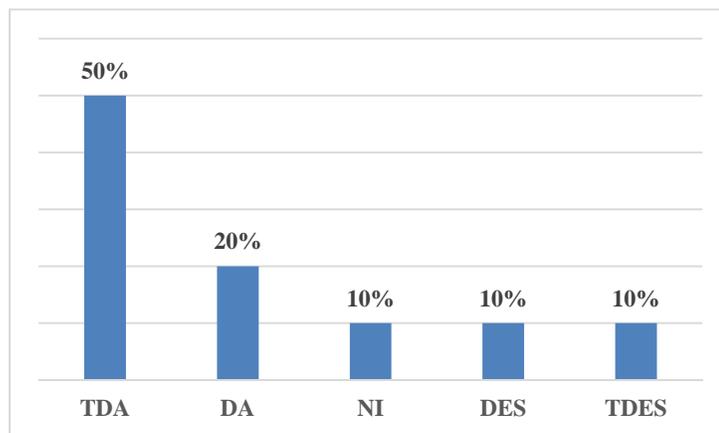
El artículo 92 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, se logra evidenciar la obligatoriedad del pago del salario y de las prestaciones sociales, puesto que ambos son considerados créditos de exigibilidad inmediata.

<b>Ítem No. 18.</b> Considera que el aumento del salario mínimo debería ser más frecuente.		
<b>Escala</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje %</b>
Totalmente de acuerdo (TDA)	5	50%
De acuerdo (DA)	2	20%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (NI)	1	10%
En desacuerdo (DES)	1	10%
Totalmente en desacuerdo (TDES)	1	10%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Tabla No 18**

Elaborado por: Páez y Vitriago (2025) a partir del cuestionario aplicado a los trabajadores del Sector comercio.

**Gráfico No 18**



**Interpretación:** Resultados:

- 50% están totalmente de acuerdo (TDA): La mitad de los encuestados cree firmemente que el aumento del salario mínimo debería ser más frecuente.
- 20% están de acuerdo (DA): Un quinto de los encuestados está de acuerdo con que los aumentos deberían ser más frecuentes, aunque no tan intensamente como el grupo anterior.

- 10% se muestran neutral (NI): Un pequeño grupo no tiene una opinión clara o definida al respecto.
- 10% están en desacuerdo (DES): Una minoría considera que la frecuencia de los aumentos del salario mínimo es adecuada tal como está.
- 10% están totalmente en desacuerdo (TDES): Otro 10% está completamente en desacuerdo con la idea de que los aumentos del salario mínimo deberían ser más frecuentes.

Estos resultados sugieren que hay una opinión mayoritaria a favor de que los aumentos del salario mínimo sean más frecuentes, con un 70% (50% TDA + 20% DA) de los encuestados apoyando esta idea. Sin embargo, también existe un 20% que está en desacuerdo o totalmente en desacuerdo, lo que indica que hay diferentes perspectivas y experiencias entre los encuestados. La proporción neutral (10%) podría indicar falta de información o indeterminación sobre el tema.

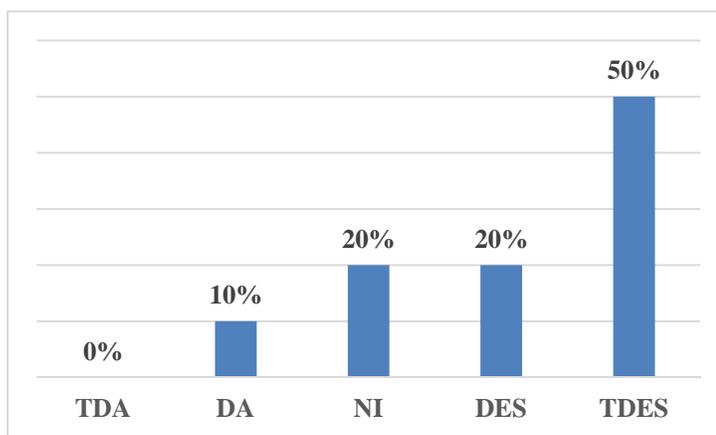
En relación con lo antes expuesto, el artículo 111 establece que los aumentos y ajustes que se hagan serán preferentemente objeto de acuerdos. Es importante recordar que el salario es aquel que permite satisfacer las necesidades básicas, sociales e intelectuales, como las define Maslow en su teoría de las necesidades humanas, por ello deberá ajustarse de acuerdo a las necesidades de los trabajadores, permitiendo una vida digna y justa.

<b>Ítem No. 19.</b> Cree que los beneficios adicionales (bonos, cestaticket) son suficientes.		
<b>Escala</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje %</b>
Totalmente de acuerdo (TDA)	0	0%
De acuerdo (DA)	1	10%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (NI)	2	20%
En desacuerdo (DES)	2	20%
Totalmente en desacuerdo (TDES)	5	50%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Tabla No 19**

Elaborado por: Páez y Vitriago (2025) a partir del cuestionario aplicado a los trabajadores del Sector comercio.

**Gráfico No 19**



**Interpretación:** Resultados:

- 0% están totalmente de acuerdo (TDA): Ninguno de los encuestados está completamente satisfecho con los beneficios adicionales.
- 10% están de acuerdo (DA): Un pequeño porcentaje está de acuerdo con que los beneficios adicionales son suficientes.

- 20% se muestran neutral (NI): Un grupo significativo no tiene una opinión clara al respecto.
- 20% están en desacuerdo (DES): Una minoría considerable está en desacuerdo con que los beneficios adicionales sean suficientes.
- 50% están totalmente en desacuerdo (TDES): La mayoría de los encuestados está completamente insatisfecha con los beneficios adicionales.

Estos resultados sugieren que la percepción de los beneficios adicionales como bonos y cestaticket es mayoritariamente negativa, con un 70% (50% TDES + 20% DES) de los encuestados considerando que no son suficientes. La neutralidad del 20% puede indicar falta de información o una opinión indecisa. Es decir que, los resultados reflejan una insatisfacción generalizada con los beneficios adicionales ofrecidos, destacando la necesidad de revisar y potencialmente mejorar estos beneficios para satisfacer mejor las necesidades y expectativas de los empleados.

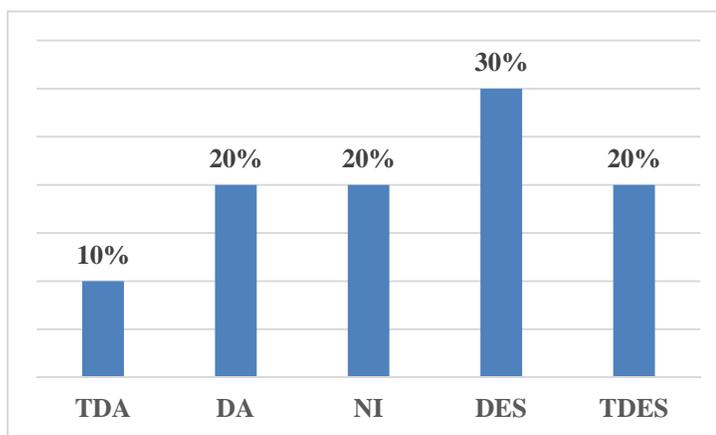
Los beneficios adicionales como los bonos y el Cestaticket están diseñados para complementar el salario base y contribuir a cubrir las necesidades materiales, sociales e intelectuales del trabajador. De esta manera, se busca que el ingreso total del trabajador sea suficiente para vivir con dignidad, alineándose con lo establecido en el Artículo 111.

<b>Ítem No. 20.</b> Los salarios que recibo están alineados con lo establecido por la ley.		
<b>Escala</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje %</b>
Totalmente de acuerdo (TDA)	1	10%
De acuerdo (DA)	2	20%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (NI)	2	20%
En desacuerdo (DES)	3	30%
Totalmente en desacuerdo (TDES)	2	20%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Tabla No 20**

Elaborado por: Páez y Vitriago (2025) a partir del cuestionario aplicado a los trabajadores del Sector comercio.

**Gráfico No 20**



**Interpretación:** Resultados:

- 10% están totalmente de acuerdo (TDA): Una pequeña proporción de los encuestados está completamente segura de que los salarios que reciben están alineados con lo establecido por la ley.

- 20% están de acuerdo (DA): Un quinto de los encuestados está de acuerdo con que los salarios están alineados con la ley, aunque no tan enfáticamente como el grupo anterior.
- 30% se muestran neutral (NI): Una proporción significativa de los encuestados no tiene una opinión clara o definida sobre el tema.
- 30% están en desacuerdo (DES): Otra proporción significativa considera que los salarios no están alineados con lo establecido por la ley.
- 20% están totalmente en desacuerdo (TDES): Una quinta parte de los encuestados está completamente segura de que los salarios no están alineados con la ley.

Estos resultados muestran una división de opiniones. Aunque hay un 30% que siente que los salarios están alineados con las normativas legales, hay un 50% (30% DES + 20% TDES) que considera que no es así, lo que indica una percepción negativa en la mayoría. El 30% neutral podría sugerir falta de información o indiferencia sobre el tema. Estos resultados reflejan una necesidad de revisar y comunicar mejor la alineación de los salarios con la normativa legal para abordar las preocupaciones y mejorar la percepción entre los empleados.

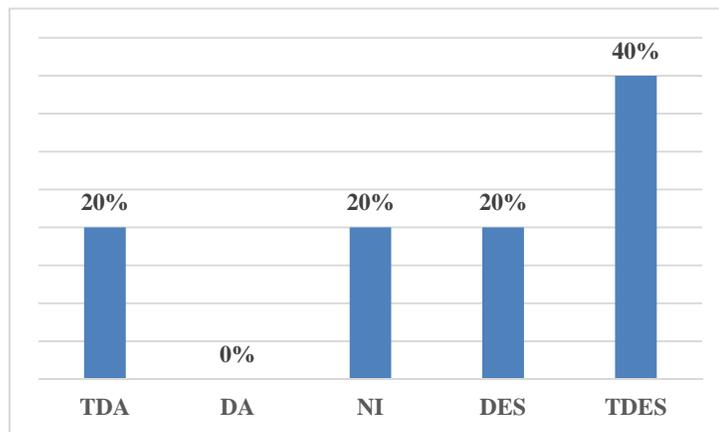
En consonancia con lo anterior tenemos el artículo 98 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras establece que, todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades materiales, sociales e intelectuales. El salario goza de la protección especial del Estado y constituye un crédito laboral de exigibilidad inmediata. Toda mora en su pago genera intereses. Asimismo, el artículo 99 de la misma ley establece que, el salario se estipulará libremente garantizando la justa distribución de la riqueza. En ningún caso será inferior al salario mínimo fijado por el Ejecutivo Nacional conforme a la Ley.

<b>Ítem No. 21.</b> Está satisfecho con la equidad salarial entre diferentes puestos dentro de su empresa.		
<b>Escala</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje %</b>
Totalmente de acuerdo (TDA)	2	20%
De acuerdo (DA)	0	0%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (NI)	2	20%
En desacuerdo (DES)	2	20%
Totalmente en desacuerdo (TDES)	4	40%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Tabla No 21**

Elaborado por: Páez y Vitriago (2025) a partir del cuestionario aplicado a los trabajadores del Sector comercio.

**Gráfico No 21**



**Interpretación: Resultados:**

- 20% están totalmente de acuerdo (TDA): Una quinta parte de los encuestados siente una alta satisfacción con la equidad salarial entre diferentes puestos dentro de la empresa.
- 0% están de acuerdo (DA): No hay encuestados que estén de acuerdo sin estar totalmente convencidos.

- 20% se muestra neutral (NI): Un porcentaje significativo es neutral en cuanto a su percepción sobre la equidad salarial.
- 20% están en desacuerdo (DES): Una quinta parte de los encuestados cree que la equidad salarial no es adecuada.
- 40% están en total desacuerdo (TDES): Una proporción importante, que representa casi la mitad de los encuestados, está completamente insatisfecha con la equidad salarial.

Estos resultados indican que hay una considerable insatisfacción con la equidad salarial dentro de la empresa, ya que un 60% (40% TDES + 20% DES) de los encuestados tiene opiniones negativas al respecto. La presencia de un 20% de personas neutrales sugiere que podría haber falta de información o indiferencia sobre el tema. Por otro lado, solo el 20% de los encuestados está completamente satisfecho con la equidad salarial. Estos resultados reflejan una necesidad de revisar y posiblemente mejorar las prácticas salariales para abordar las preocupaciones de los empleados y promover una mayor equidad percibida.

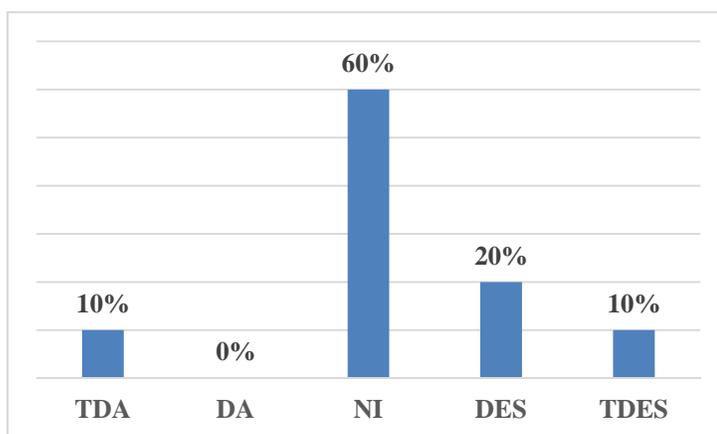
El artículo 109 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras establece, el principio de "igual salario por igual trabajo", lo que significa que todos los trabajadores deben recibir la misma remuneración por realizar labores de igual valor, independientemente de su género, raza, edad u otras características. Este principio es esencial para asegurar la equidad salarial y eliminar cualquier tipo de discriminación en el pago de salarios.

<b>Ítem No. 22.</b> Siento que mi salario es justo en comparación con mis compañeros.		
<b>Escala</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje %</b>
Totalmente de acuerdo (TDA)	1	10%
De acuerdo (DA)	0	0%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (NI)	6	60%
En desacuerdo (DES)	2	20%
Totalmente en desacuerdo (TDES)	1	10%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Tabla No 22**

Elaborado por: Páez y Vitriago (2025) a partir del cuestionario aplicado a los trabajadores del Sector comercio.

**Gráfico No 22**



**Interpretación: Resultados**

- 10% están totalmente de acuerdo (TDA): Una pequeña parte de los encuestados siente firmemente que su salario es justo en comparación con el de sus compañeros.
- 0% están de acuerdo (DA): Ninguno de los encuestados está moderadamente de acuerdo, lo que indica una ausencia de opiniones ligeramente positivas.

- 60% se muestran neutral (NI): La mayoría de los encuestados no tiene una opinión clara sobre la justicia de su salario en comparación con el de sus compañeros, lo que podría indicar una falta de información o una percepción mixta.
- 20% están en desacuerdo (DES): Una proporción significativa considera que su salario no es justo en comparación con el de sus compañeros.
- 10% están totalmente en desacuerdo (TDES): Otro 10% está completamente convencido de que su salario es injusto en comparación con el de sus compañeros.

Estos resultados sugieren que hay una percepción mayormente neutral o indiferente sobre la justicia salarial, con un 60% de encuestados sin una opinión definida. Sin embargo, hay un 30% (20% DES + 10% TDES) que siente que su salario no es justo, lo cual es una proporción significativa que merece atención. La proporción de encuestados que creen firmemente que su salario es justo es relativamente pequeña (10%), lo que indica que podría haber oportunidades para mejorar la equidad percibida en los salarios dentro de la empresa.

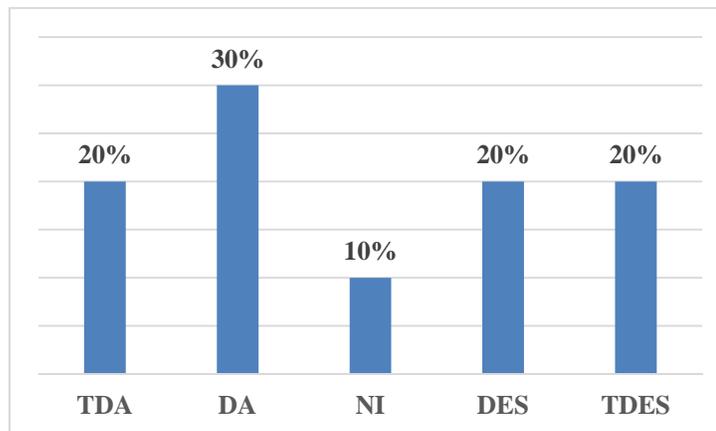
El marco regulatorio del salario (LOTTT) en el artículo 99 se establece que, el salario se estipulará libremente garantizando la justa distribución de la riqueza, atendido, asegurando el derecho a la remuneración y a la dignidad humana.

<b>Ítem No. 23.</b> Siento que tengo acceso a información suficiente sobre cómo se determinan los salarios en mi empresa.		
<b>Escala</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje %</b>
Totalmente de acuerdo (TDA)	2	20%
De acuerdo (DA)	3	30%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (NI)	1	10%
En desacuerdo (DES)	2	20%
Totalmente en desacuerdo (TDES)	2	20%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Tabla No 23**

Elaborado por: Páez y Vitriago (2025) a partir del cuestionario aplicado a los trabajadores del Sector comercio.

**Gráfico No 23**



**Interpretación: Resultados:**

- 20% están totalmente de acuerdo (TDA): Una quinta parte de los encuestados siente que tienen acceso suficiente a información sobre cómo se determinan los salarios en la empresa.

- 30% están de acuerdo (DA): Una proporción significativa también está de acuerdo en que tienen acceso suficiente a esta información, aunque no tan enfáticamente como el grupo anterior.
- 10% se muestran neutral (NI): Un pequeño grupo no tiene una opinión clara sobre el acceso a la información respecto a la determinación de salarios.
- 20% están en desacuerdo (DES): Una quinta parte de los encuestados considera que no tienen suficiente acceso a información sobre la determinación de salarios.
- 20% están totalmente en desacuerdo (TDES): Otra quinta parte está completamente convencida de que no tienen acceso suficiente a esta información.

Este, estos resultados sugieren una división de opiniones sobre el acceso a la información acerca de la determinación de salarios en la empresa. Aunque el 50% (20% TDA + 30% DA) de los encuestados siente que tienen suficiente acceso a esta información, un 40% (20% DES + 20% TDES) cree que no es así. La proporción neutral (10%) indica que hay personas que no tienen una opinión clara o que les falta información para tomar una posición definitiva. Estos resultados pueden señalar la necesidad de mejorar la transparencia y la comunicación sobre cómo se determinan los salarios dentro de la empresa.

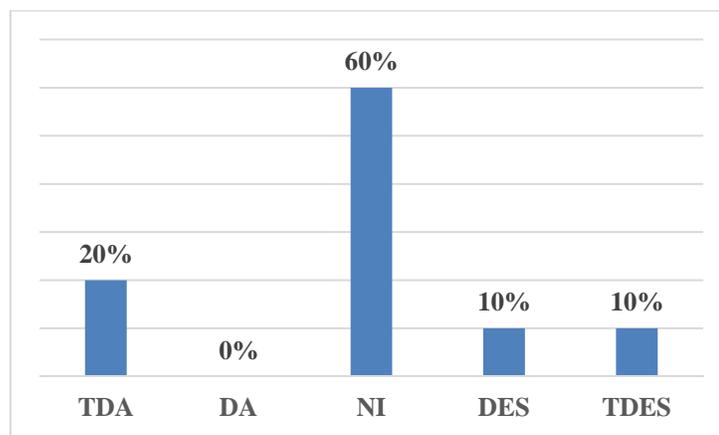
En conformidad a lo establecido en el artículo 99 de la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), en el cual se estipula la libertad de acordar el salario que se considere justo y necesario para poder cubrir las necesidades, el estado está en la obligación de fijar un salario mínimo legal, de acuerdo con las necesidades de los trabajadores y trabajadoras y el costo de la vida. Este tiene como principio fundamental buscar y garantizar que los trabajadores reciban un salario justo por su servicio prestado.

<b>Ítem No. 24.</b> Los esquemas de compensación en la empresa donde trabajo son competitivos en comparación con otras empresas del sector.		
<b>Escala</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje %</b>
Totalmente de acuerdo (TDA)	2	20%
De acuerdo (DA)	0	0%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo (NI)	6	60%
En desacuerdo (DES)	1	10%
Totalmente en desacuerdo (TDES)	1	10%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

**Tabla No 24**

Elaborado por: Páez y Vitriago (2025) a partir del cuestionario aplicado a los trabajadores del Sector comercio.

**Gráfico No 24**



**Interpretación:** Resultados

- 20% están totalmente de acuerdo (TDA): Una quinta parte de los encuestados considera que los esquemas de compensación en la empresa son altamente competitivos en comparación con otras empresas del sector.

- 0% están de acuerdo (DA): Ninguno de los encuestados se muestra moderadamente de acuerdo, lo que indica una ausencia de opiniones ligeramente positivas.
- 60% se muestran neutral (NI): Una mayoría significativa de los encuestados no tiene una opinión clara o definida sobre la competitividad de los esquemas de compensación, lo que podría indicar falta de información, ambivalencia o una percepción de que los esquemas no destacan ni para bien ni para mal.
- 10% están en desacuerdo (DES): Una minoría considera que los esquemas de compensación no son competitivos en comparación con otras empresas del sector.
- 10% están totalmente en desacuerdo (TDES): Otra minoría está completamente convencida de que los esquemas de compensación no son competitivos.

Estos resultados sugieren que hay una percepción predominante de neutralidad o indiferencia respecto a la competitividad de los esquemas de compensación, con un 60% de encuestados que no tiene una opinión definida. Sin embargo, un 20% de los encuestados considera que los esquemas son competitivos, mientras que un 20% (10% DES + 10% TDES) considera que no lo son. Estos resultados podrían indicar la necesidad de revisar y posiblemente mejorar la comunicación y transparencia sobre los esquemas de compensación dentro de la empresa para abordar las percepciones neutrales y negativas.

En línea general la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras contempla las regulaciones entorno al bienestar del trabajador, estableciendo los deberes y derechos que tiene tanto en empleador como el empleado, aunado a ello es importante recordar que la fijación de los salarios debe hacerse cumpliendo con lo establecido en el artículo 100 de la referida ley.

Es por ello que, García (2015) define a la fijación de salarios como un mecanismo que permite a las empresas establecer la remuneración de sus empleados, teniendo en cuenta los sistemas de remuneración que se admiten en el derecho.

## CONCLUSIONES

Una vez realizada la investigación con el objetivo de estudiar el marco regulatorio aplicable al salario en el sector comercio venezolano, en virtud de los hallazgos derivados de la aplicación de las técnicas de recolección de información, se obtuvo datos que permiten, en función a los objetivos propuestos, las siguientes conclusiones:

Con relación al primer objetivo de determinar cuáles son las normas jurídicas vigentes (leyes, reglamentos, normas, decretos y otras publicaciones oficiales) que establecen las disposiciones sobre salarios para el sector comercio en Venezuela, se puede concluir que, en Venezuela, el salario en el sector comercio está regulado principalmente por la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), el reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, así como cualquier otras publicaciones oficiales. Estos marcos legales establecen disposiciones sobre el salario mínimo, la inamovilidad laboral y otros aspectos relacionados con la remuneración.

En relación con el segundo objetivo de describir aquellos aspectos normativos que contemple el marco legal regulatorio venezolano en relación con la fijación de salarios, los componentes salariales, las modalidades de pago, y otros elementos vinculados al salario en el sector comercio, es importante mencionar que, el marco legal venezolano estipula la fijación de salarios basados en la canasta básica, lo que es esencial para determinar el salario mínimo. Además, se establece que el salario mínimo debe ser pagado en dinero efectivo y no en especie. No obstante, se ha observado que no siempre se convocan a las organizaciones de trabajadores y empleadores para fijar el salario mínimo, de igual manera no se toman en cuenta los

elementos de ley para la correcta fijación del salario, donde se encuentra el tema del capital humano, lo cual representa un área de mejora.

Con relación al tercer objetivo planteado, de establecer las brechas existentes entre las disposiciones legales vigentes en materia de salarios y los esquemas de compensación (salarios) efectivamente aplicados por las empresas del sector comercio en Venezuela, se puede resaltar que, a pesar de las disposiciones legales, muchas empresas del sector comercio en Venezuela no cumplen con los requisitos establecidos por la LOTTT y otros reglamentos. Esto se traduce en brechas significativas entre las normativas legales y los esquemas de compensación aplicados en la práctica, como el incumplimiento del pago del salario mínimo, lo que requiere una mejor supervisión y aplicación de las leyes laborales.

Con respecto al objetivo general, atendiendo a los objetivos 2 y 3:

### **Impacto Económico y Social del Marco Regulatorio**

El marco regulatorio del salario en Venezuela impacta significativamente la economía y el bienestar social. La fijación de un salario mínimo busca garantizar una compensación justa que permita a los trabajadores cubrir sus necesidades básicas. Sin embargo, las fluctuaciones económicas y la inflación pueden erosionar el poder adquisitivo del salario mínimo, planteando desafíos para la sostenibilidad económica de los trabajadores del sector comercio.

### **Cumplimiento y Fiscalización de las Normativas Salariales**

La eficacia del marco regulatorio depende del cumplimiento y la fiscalización de las normativas salariales por parte de las autoridades competentes. La falta de supervisión adecuada y de mecanismos efectivos de sanción puede vulnerar los derechos laborales. Es fundamental fortalecer los sistemas de inspección laboral y

promover mayor transparencia y rendición de cuentas en la aplicación de las leyes salariales para asegurar la equidad y justicia en el sector comercio.

### **Cumplimiento de la Legislación Laboral:**

Existe una percepción de incumplimiento en algunas áreas del sector comercio, con un (50%) de los encuestados en desacuerdo o totalmente en desacuerdo con que los salarios estén alineados con la ley y con que las empresas cumplan con las normativas salariales vigentes. La incertidumbre es significativa, con un porcentaje notable de encuestados (50%) que no tienen una opinión clara al respecto.

### **Frecuencia de Aumentos y Suficiencia del Salario Mínimo**

La mayoría de los encuestados (70%) considera que los aumentos del salario mínimo deberían ser más frecuentes para ajustarse a las necesidades económicas y sociales actuales. El (90%) percibe una brecha significativa entre el salario mínimo y el costo de vida, lo que impacta negativamente en el poder adquisitivo y la calidad de vida de los trabajadores.

### **Beneficios Adicionales y Bonificaciones**

Existe una percepción mayoritariamente positiva (70%) sobre la provisión de beneficios adicionales más allá del salario base, pero se considera que estos beneficios no son suficientes para cubrir las necesidades básicas (70%) en desacuerdo o totalmente en desacuerdo). La mayoría de los encuestados (80%) cree que las empresas ofrecen bonificaciones adicionales no contempladas en la ley.

### **Equidad y Competitividad Salarial**

Hay una percepción de falta de equidad salarial entre diferentes puestos dentro de la empresa, con un (60%) de los encuestados en desacuerdo o totalmente en

desacuerdo. Los esquemas de compensación en las empresas del sector comercio no son percibidos como consistentes ni competitivos, con un (70%) de los encuestados en desacuerdo o ni de acuerdo ni en desacuerdo.

### **Transparencia y Comunicación Interna**

Los encuestados expresan una falta de acceso a información suficiente sobre cómo se determinan los salarios, con un (50%) en desacuerdo o totalmente en desacuerdo. Es crucial mejorar la transparencia y comunicación interna para asegurar que todos los empleados estén bien informados sobre los procesos salariales de la empresa.

### **Satisfacción con la Frecuencia de Pago**

La percepción sobre la frecuencia de pago de los salarios es mayoritariamente positiva, con un (90%) de los encuestados de acuerdo o totalmente de acuerdo con la adecuación de la frecuencia de pago (semanal, quincenal, mensual).

## RECOMENDACIONES

Una vez realizado el análisis de la información recolectada y en función de sus conclusiones, los investigadores consideran pertinente recomendar:

### 1. Fortalecer el Cumplimiento de la Legislación Laboral

**Mejora de Supervisión:** Aumentar la capacidad y frecuencia de inspección de las autoridades laborales para asegurar que las empresas del sector comercio cumplan con la LOTTT y otros marcos regulatorios.

**Implementación de Sanciones:** Desarrollar mecanismos efectivos de sanción para las empresas que no cumplen con las disposiciones legales, asegurando que las penalizaciones sean lo suficientemente disuasorias.

### 2. Involucrar a las Partes Interesadas

**Convocatorias Regulares:** Asegurar que las organizaciones de trabajadores y empleadores sean convocadas regularmente para la discusión y fijación del salario mínimo, promoviendo la participación activa de todas las partes involucradas.

**Transparencia en el Proceso:** Fomentar un proceso transparente para la fijación de salarios, asegurando que los criterios y decisiones sean accesibles y comprensibles para todos los actores.

### 3. Ajuste del Salario Mínimo

**Frecuencia de Actualización:** Establecer un mecanismo de ajuste del salario mínimo más frecuente, que permita responder rápidamente a las fluctuaciones económicas y la inflación, manteniendo el poder adquisitivo de los trabajadores.

**Criterios Claros:** Definir claramente los criterios para el ajuste del salario mínimo, basados en indicadores económicos como la inflación, el costo de vida y la productividad.

## LISTA DE REFERENCIAS

Alfonzo-Guzmán, Rafael. (1995). **Nueva didáctica del derecho del trabajo**. Octava edición. Editorial Servilibros, Publicado en Caracas. Venezuela.

Arias, Fidias (2012). **El proyecto de investigación**. 6ta Edición. Editorial Episteme. Libro en línea. Disponible: <https://lc.cx/FN6kzR> Consulta: 2024, junio 06.

Bernanke, B. y Frank, R. (2007). **Principios de Economía**. Madrid: Mc Graw Hill.  
Consuegra, J. (2004). *Temas Económicos y Sociales*. Tomo IV. Colombia: Editorial Mejoras. Consulta: 2025, marzo 19.

Bohlander, George y Snell, Scott (2008). **Administración de Recursos Humanos**. 14a. Edición. México: Cengage Learning Editores, S.A. Documento en línea. Disponible en: <https://lc.cx/rleiqy> Consulta: 2025, enero 10.

Bonilla García, Josué. (2009). **El Salario Mínimo en Venezuela: Algunas consideraciones generales**. Gaceta Laboral, 15(1), 29-55. Documento en línea. Disponible: <https://lc.cx/raVID4> Consulta: 2024, junio 17.

Chiavenato, Idalberto. (2007). **Administración de recursos humanos**. Octava edición. Editorial Mc Graw-Hill. México.

**Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)**. Gaceta Oficial Nro. 5.908 de la República Bolivariana de Venezuela. 19 de diciembre de 2009. Caracas. Venezuela.

Cordero, Eduardo. (2019). **Los reglamentos como fuente del derecho administrativo y su control jurisdiccional**. Ius et Praxis, 25(1), 285-334. Disponible en: <https://lc.cx/NaC0kv> Consulta: 2024, noviembre 19.

Delgado de Smith, Yamile (2008). **La investigación social en proceso: ejercicios y respuestas**. Tercera Edición. Editorial Dirección de Medios y publicaciones-Universidad de Carabobo. Venezuela.

García, Eva (2015). **Estructura legal del salario y los Sistemas de fijación del salario base**. Revista vLex. Vol 1. Documento en línea. Disponible en: <https://lc.cx/drDRG0> Consulta: 2024, noviembre 19.

Hernández, Roberto; Fernández, Carlos y Baptista, Lucio (2006). **Metodología de la investigación**. Sexta Edición. Editorial Mc Graw-Hill. México. Libro en línea. Disponible: <https://lc.cx/nWZr-i> Consulta: 2024, julio 02.

Jiménez, Aurelio (2013). **¿Qué es el salario y cuáles son sus componentes?** Blog jurídico. Primera Edición. Documento en línea. Disponible en: <https://lc.cx/CWFhJs> Consulta: 2024, noviembre 19.

Jiménez, Yulitza. (2023). **23 de julio 1928: Se promulga la Primera Ley del Trabajo en Venezuela.** Revista UNELLEZ. Vol. 1. Documento en Línea. Disponible en: <https://lc.cx/sI6mN3> Consulta: 2024, mayo 19.

La Novena Conferencia Internacional Americana, A. (s/f). **Declaración americana de los derechos y deberes del hombre.** Oas.org. Documentos en línea. Disponible en: [https://lc.cx/h5\\_2\\_8](https://lc.cx/h5_2_8) Consulta: 2024, junio 08.

Lastra, Wilmer y Perdomo, Carolina (2021), **Obligaciones de los empleadores en el trabajo a distancia según la normativa jurídica venezolana.** Trabajo de grado para optar al título de Abogado (a), Universidad José Antonio Páez. Documento en línea. Disponible en: <https://lc.cx/81iC7s> Consulta: 2024, noviembre 09.

Latacunga, Misael (2023). **Salario básico unificado y la línea de pobreza poblacional del Ecuador.** Trabajo de grado para optar al título de Economista. Universidad técnica de ambato. Documento en línea. Disponible en: <https://lc.cx/Px-ukX> Consulta: 2024, junio 05.

**Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012).** Gaceta Oficial Nro. 6.076 de la República Bolivariana de Venezuela. 08 de mayo de 2012. Caracas. Venezuela.

Maslow, Abraham. (1991). **Motivación y personalidad.** Tercera edición. Ediciones Díaz de Santos, S.A. Madrid. Libro en línea. Disponible en: <https://lc.cx/ACr1WM> Consulta: 2024, junio 06.

Mendoza, Ariana y Ávila, Marie (2022). **Consideraciones sobre pago de sueldos y salarios con moneda extranjera en Venezuela.** Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de Abogado, Universidad valle del momboy. Documento en línea. Disponible en: <https://lc.cx/4pek19> Consulta: 2024, junio 05.

Milton, Rock. (2011). **Manual de Administración de Sueldos y Salarios.** Editorial McGraw-Hill. Tomo II. México.

Mora-Sanguinetti, Juan y Mora, Santiago (2016). **El impacto económico de la actividad normativa. Los riesgos de la «gran convergencia».** 1ra Edición. Editorial Industrial Económica, 117-398. Documento en línea. Disponible en: <https://lc.cx/tLbheD> Consulta: 2024, noviembre 20.

Naveros, Bea (2013). **Cumplimiento del marco regulatorio**. Revista Tickelia. Vol. 1. 01-10. Documento en línea. Disponible en: <https://lc.cx/0ITEn7> Consulta: 2024, noviembre 19.

Oberto, Thania (2019) **El derecho a la remuneración y la dignidad humana** (pp 93-117). En Pernía, Nuvia y Sandoval, Themis (2019). **Los derechos humanos en el mundo del trabajo**. Primera edición Digital, 2019. Editorial de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad de Carabobo. Venezuela.

Organización Internacional del Trabajo (1952). **Convenio relativo a la protección del salario**. Documento en línea. Disponible en: <https://lc.cx/6XCZ7I> Consulta: 2024, mayo 24.

Organización Internacional del Trabajo (1995). **C-095 Sobre la Protección del Salario**. Documento en línea. Disponible en: <https://lc.cx/ipO3JV> Consulta: 2024, mayo 23.

Organización Internacional del Trabajo (2014). **Incumplimiento con el salario mínimo en américa latina: El peso de los factores económicos e institucionales**. Primera Edición. Editorial OIT. Documento en Línea. Disponible en: <https://lc.cx/3NRIdD> Consulta: 2024, mayo 23.

Orlando, María y Balza, Ronald (2023). **Brechas salariales entre ramas de actividad económica en Venezuela en 1990 y 1997: Primera Aproximación**. Revista Sobre Relaciones Industriales Y Laborales, (35). Vol. 1. 105-122 Documento en línea. Disponible: <https://lc.cx/pBMb3o> Consulta: 2024, junio 17.

Ortega, Cristina (2024). **Unidad de análisis: Definición, Tipos y ejemplos**. Revista Question-Pro. Vol. 1. 21-30. Documento en línea. Disponible en: <https://lc.cx/n/nCmx1R> Consulta: 2024, julio 01.

Palella, Santa y Martins, Feliberto (2006). **Metodología de la investigación cuantitativa**. 2da Edición. Editorial Fedupel. Libro en línea. Disponible: <https://lc.cx/q8-oCE> Consulta: 2024, julio 01.

Roldan, Elena. (2023). **Salario emocional de los trabajadores de la Agrícola cuyuma s.a. ica- 2020**. Trabajo de grado para optar el título Profesional de Licenciada en Trabajo Social. Universidad nacional José Faustino Sánchez Carrión. Documento en línea. Disponible en: <https://lc.cx/Q1cguG> Consulta: 2024, junio 05.

Tamayo y Tamayo, Mario (2003). **El proceso de la investigación científica**. 4ta Edición. Editorial Noriega. Libro en línea. Disponible: <https://lc.cx/kqo-fd> Consulta: 2024, julio 01.

Tremont, Valeria y López, Laura (2021). **Análisis sobre el carácter salarial de las bonificaciones pagadas en divisas en las empresas.** Trabajo de Grado presentado como requisito parcial para optar al título de Abogado, Universidad José Antonio Páez. Documento en línea. Disponible en: <https://lc.cx/erfx4v> Consulta: 2024, noviembre 09.

Winfried, Weck, Ponte, Bidegain, Fernández-Stark, Nicole, Mulder Nanno, Karina (2023). **Brechas de género en las cadenas globales de valor de américa latina y el caribe: nuevos y viejos desafíos en un contexto de incertidumbre.** Editorial CEPAL. Documento en línea. Disponible: <https://lc.cx/uJCQzD> Consulta: 2024, junio 17.

## **ANEXOS**

## ANEXO A



### UNIVERSIDAD DE CARABOBO FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES



El presente instrumento ha sido diseñado para recolectar información relacionado con estudiar el marco regulatorio aplicable al salario en el sector comercio venezolano, por lo cual no es necesario su identificación; sin embargo, se espera que la cooperación atienda a los aspectos formales de la información: sinceridad y veracidad; por lo tanto, se agradece la colaboración que usted pueda dar al respecto, los cuales son de valiosa importancia para la culminación del proyecto en estudio. Señalando que, la información que sea proporcionada se obtiene de manera anónima.

**TDA (5):** Totalmente de acuerdo.

**DA (4):** De acuerdo.

**NI (3):** Ni de acuerdo ni en desacuerdo.

**DES (2):** En desacuerdo.

**TDES (1):** Totalmente en desacuerdo

	ITEMS	TDA (5)	DA (4)	NI (3)	DES (2)	TDES (1)
1	Las leyes venezolanas son claras respecto a la fijación de salarios en el sector comercio.					
2	Existen normativas específicas que detallan los componentes salariales en el sector comercio.					
3	La Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) proporciona directrices adecuadas sobre el salario mínimo.					
4	El proceso de ajuste del salario mínimo en Venezuela es transparente.					
5	Considera ud. Que el reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) es fácil de entender y aplicar en el ámbito laboral.					
6	Las modalidades de pago en el sector comercio están bien reguladas por la normativa vigente.					
7	Existe una diferencia clara en la normativa salarial entre distintos sectores económicos en Venezuela.					
8	Los empleadores en el sector comercio cumplen con las obligaciones de pago de salarios establecidas por la ley.					

ITEMS		TDA (5)	DA (4)	NI (3)	DES (2)	TDES (1)
9	Los trabajadores están bien informados sobre sus derechos salariales según la normativa venezolana.					
10	Los aumentos salariales se realizan de manera equitativa y conforme a la ley.					
11	Las bonificaciones y otros beneficios salariales están claramente especificados en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT).					
12	El cálculo del salario diario y mensual está adecuadamente regulado en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT).					
13	Las disputas salariales entre patronos y trabajadores se resuelven de manera justa y rápida.					
14	Las instituciones gubernamentales supervisan eficazmente el cumplimiento de las normas salariales.					
15	Las sanciones por incumplimiento de las disposiciones salariales son adecuadas y disuasorias.					
16	Las regulaciones sobre el pago de horas extras son justas y claras.					
17	Considera que el salario en caso de ausencia justificada está bien definido en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.					
18	Las normativas sobre el salario en situaciones de suspensión laboral son justas para los trabajadores.					
19	Cree que el pago de salario en moneda extranjera está bien regulado por la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las trabajadoras.					
20	Las leyes venezolanas son estrictas respecto a las retenciones salariales por parte del empleador.					
21	Piensa que la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las trabajadoras garantiza la equidad salarial entre géneros en el sector comercio.					
22	Las regulaciones salariales para empresas de comercio exterior son adecuadas.					

ITEMS		TDA (5)	DA (4)	NI (3)	DES (2)	TDES (1)
23	Los convenios internacionales de la OIT son aplicados correctamente en la regulación salarial venezolana.					
24	Los procedimientos administrativos para la actualización de normas salariales son eficientes y accesibles.					

## ANEXO B



### UNIVERSIDAD DE CARABOBO FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES



El presente instrumento ha sido diseñado para recolectar información relacionado con estudiar el marco regulatorio aplicable al salario en el sector comercio venezolano, por lo cual no es necesario su identificación; sin embargo, se espera que la cooperación atienda a los aspectos formales de la información: sinceridad y veracidad; por lo tanto, se agradece la colaboración que usted pueda dar al respecto, los cuales son de valiosa importancia para la culminación del proyecto en estudio. Señalando que, la información que sea proporcionada se obtiene de manera anónima.

**TDA (5):** Totalmente de acuerdo.

**DA (4):** De acuerdo.

**NI (3):** Ni de acuerdo ni en desacuerdo.

**DES (2):** En desacuerdo.

**TDES (1):** Totalmente en desacuerdo.

	ITEMS	TDA (5)	DA (4)	NI (3)	DES (2)	TDES (1)
1	Las empresas del sector comercio respetan el salario mínimo establecido por la Ley.					
2	Considero que las empresas del sector comercio cumplen con la legislación laboral vigente.					
3	Las empresas del sector comercio se ven afectadas negativamente por las regulaciones salariales.					
4	Cree que los salarios en el sector comercio son competitivos en comparación con otros sectores.					
5	Las empresas del sector comercio ajustan los salarios conforme a los decretos gubernamentales.					
6	La empresa del sector comercio proporciona beneficios adicionales más allá del salario base.					
7	Las empresas del sector comercio proporcionan los beneficios sociales y prestaciones de ley (vacaciones, aguinaldos, etc.) adecuadamente.					
8	Las empresas del sector comercio ofrecen bonificaciones adicionales no contempladas en la ley.					
9	Las empresas del sector comercio pagan el salario en efectivo, transferencia bancaria u otra modalidad conveniente.					

ITEMS		TDA (5)	DA (4)	NI (3)	DES (2)	TDES (1)
10	Los esquemas del sector comercio de compensación entre distintas empresas del sector comercio son consistentes.					
11	Cree que existe una brecha significativa entre el salario mínimo y el costo de vida actual.					
12	Los salarios pagados en el lugar donde trabajo son equivalentes a los establecidos por la ley.					
13	Considera que el salario mínimo actual es suficiente para cubrir sus necesidades básicas.					
14	El salario que recibo está acorde con mis expectativas y responsabilidades laborales.					
15	La frecuencia de pago de los salarios donde trabajo es adecuada (semanal, quincenal, mensual).					
16	Está informado sobre las disposiciones legales que regulan los salarios en Venezuela.					
17	Cree que en la empresa donde labora cumple con las normativas salariales vigentes.					
18	Considera que el aumento del salario mínimo debería ser más frecuente.					
19	Cree que los beneficios adicionales (bonos, cestaticket) son suficientes.					
20	Los salarios que recibo están alineados con lo establecido por la ley.					
21	Está satisfecho con la equidad salarial entre diferentes puestos dentro de su empresa.					
22	Siento que mi salario es justo en comparación con mis compañeros.					
23	Siento que tengo acceso a información suficiente sobre cómo se determinan los salarios en mi empresa.					
24	Los esquemas de compensación en la empresa donde trabajo son competitivos en comparación con otras empresas del sector.					

## ANEXO C1



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES  
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES  
CAMPUS BÁRBULA



### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Yo, **ALBERTO ANDRÉS RODRÍGUEZ MONASTERIO**, titular de la cedula de identidad N° **V- 7.125.412**; docente de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, hago constar por medio de la presente que los instrumentos de recolección de datos elaborados para desarrollar el trabajo de grado titulado: **ESTUDIO DEL MARCO REGULATORIO APLICABLE AL SALARIO EN EL SECTOR COMERCIO VENEZOLANO**, presentado por **Páez José C.I.: V-23.424.746** y **Vitriago Eskarleth C.I: V-30.521.923** cumplen con los requisitos exigidos para cubrir los objetivos de la investigación que pretenden desarrollar.

A los dieciséis (16) días del enero de 2025.

Firma

## ANEXO C2



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES  
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES  
CAMPUS BÁRBULA



### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Yo, Rosselys Rodríguez, titular de la cedula de identidad N° V- 14.625.030; docente de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, hago constar por medio de la presente que los instrumentos de recolección de datos elaborados para desarrollar el trabajo de grado titulado: **ESTUDIO DEL MARCO REGULATORIO APLICABLE AL SALARIO EN EL SECTOR COMERCIO VENEZOLANO**, presentado por **Páez José C.I.: V-23.424.746** y **Vitriago Eskarleth C:I: V-30.521.923** cumplen con los requisitos exigidos para cubrir los objetivos de la investigación que pretenden desarrollar.

A los 24 días del mes de enero de 2025.

---

Firma

## ANEXO C3



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES  
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES  
CAMPUS BÁRBULA



### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

Yo, **ISBELIA PÉREZ DE RODRÍGUEZ**, titular de la cedula de identidad N° **V- 5.216.223**; docente de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Arturo Michelena, con especialización en relaciones industriales, hago constar por medio de la presente que los instrumentos de recolección de datos elaborados para desarrollar el trabajo de grado titulado: **ESTUDIO DEL MARCO REGULATORIO APLICABLE AL SALARIO EN EL SECTOR COMERCIO VENEZOLANO**, presentado por **Páez José C.I.: V-23.424.746** y **Vitriago Eskarleth C:I: V-30.521.923** cumplen con los requisitos exigidos para cubrir los objetivos de la investigación que pretenden desarrollar.

A los 24 días del mes de enero de 2025.

---

Firma

## ANEXO D1

### CÁLCULO DEL COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD CUESTIONARIO A

FECHA: 04/02/2025  
 PERÍODO: 1S2025  
 TÍTULO:  
 ESTUDIO DEL MARCO REGULATORIO APLICABLE AL SALARIO EN EL SECTOR COMERCIO  
 VENEZOLANO.

BACHILLERES:  
 PAEZ JOSE V-23.424.746  
 VITRIAGO ESKARLETH V-30.521.923

Fórmula:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[ 1 - \frac{\sum S_j^2}{S_T^2} \right]$$

Resultados:

$\alpha$ :	Coefficiente de confiabilidad del cuestionario	<b>0,9108</b>
k:	Número de ítems del instrumento	24
$\sum_{j=1}^K S_j^2$ :	Sumatoria de las varianzas de los ítems.	30,1900
$S_T^2$ :	Varianza de la suma de los ítems	237,4500

Criterio	
RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Nula
0.54 a 0.59	Baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente
1	Perfecta

Resultado del cálculo del coeficiente de confiabilidad 0,91  
 El cuestionario presenta un alto grado de fiabilidad, clasificado como EXCELENTE.



Prof. Jesús Useche  
 C.I. 16.895.066

ENCUESTADOS	ÍTEMS																								SUMA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
1	3	3	4	1	3	4	3	3	4	5	5	4	3	3	3	4	4	4	1	3	4	3	3	4	81
2	4	3	3	3	3	3	1	5	5	3	5	4	2	4	4	4	3	3	1	1	3	3	3	3	78
3	2	2	3	1	2	1	3	1	3	1	1	4	1	1	1	2	1	1	1	1	4	2	1	2	42
4	1	3	3	3	2	1	5	3	2	3	1	2	1	2	3	3	4	3	1	3	3	3	1	2	58
5	2	3	3	3	1	3	2	4	2	4	2	4	2	1	2	3	4	3	1	4	4	3	2	3	65
6	1	1	1	1	4	1	1	2	2	1	3	1	1	1	2	1	4	1	1	4	2	2	1	1	40
7	4	2	4	1	2	1	5	1	1	1	1	2	1	2	3	4	4	4	1	5	1	1	1	1	53
8	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	37
9	4	3	2	1	4	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	4	5	3	1	1	48	
10	2	1	2	1	2	1	4	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	2	2	1	35
VARIANZA	1,4400	0,6100	0,8100	0,8400	0,8500	1,2100	2,2900	1,8100	1,7600	2,0900	2,2100	1,6500	0,4500	1,0100	0,8100	1,4500	1,4900	1,2400	0,0000	1,9600	1,9600	0,6100	0,6400	1,0000	
Σ DE VARIANZAS	30,1900																								
VARIANZA TOTAL	237,4500																								

## ANEXO D2

### CÁLCULO DEL COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD CUESTIONARIO B

FECHA: 04/02/2025  
 PERÍODO: 1S2025  
 TÍTULO:  
 ESTUDIO DEL MARCO REGULATORIO APLICABLE AL SALARIO EN EL SECTOR COMERCIO  
 VENEZOLANO.

BACHILLERES:  
 PAEZ JOSE V-23.424.746  
 VITRIAGO ESKARLETH V-30.521.923

Fórmula:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

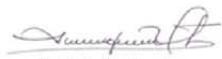
Resultados:

$\alpha$ :	Coefficiente de confiabilidad del cuestionario	<b>0,8364</b>
k:	Número de ítems del instrumento	24
$\sum_{i=1}^K S_i^2$ :	Sumatoria de las varianzas de los ítems.	33,7100
$S_T^2$ :	Varianza de la suma de los ítems	169,8900

Criterio	
RANGO	CONFIABILIDAD
0.53 a menos	Nula
0.54 a 0.59	Baja
0.60 a 0.65	Confiable
0.66 a 0.71	Muy confiable
0.72 a 0.99	Excelente
1	Perfecta

Resultado del cálculo del coeficiente de confiabilidad 0,84

El cuestionario presenta un alto grado de fiabilidad, clasificado como EXCELENTE.



Prof. Jesús Useche  
C.I. 16.895.066

ENCUESTADOS	ITEMS																								SUMA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
1	2	1	1	2	2	4	2	3	3	2	4	2	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	59
2	5	3	4	1	5	3	1	5	5	3	5	4	1	1	5	5	5	5	2	5	5	3	5	3	89
3	5	3	1	3	5	5	3	5	5	3	5	4	4	5	5	3	5	5	4	4	1	3	4	5	95
4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	3	1	1	4	2	3	4	3	3	2	3	3	3	75
5	4	3	4	2	3	4	2	4	4	1	5	2	1	1	4	1	3	5	1	2	3	3	1	3	66
6	5	3	3	2	4	4	1	4	5	2	5	2	1	2	5	4	3	4	2	2	2	3	2	3	73
7	5	2	3	2	4	4	5	5	5	2	5	2	5	1	5	5	3	5	1	1	1	1	5	2	79
8	4	3	2	4	3	1	2	1	3	2	5	1	1	1	5	1	1	1	1	1	1	2	1	3	50
9	1	1	4	4	2	2	1	4	5	1	5	5	1	5	5	4	5	2	1	4	5	5	4	5	81
10	4	2	4	1	4	5	2	5	1	2	5	2	1	2	4	2	2	5	1	2	1	2	4	1	64
VARIANZA	1.7600	0.5400	1.2900	1.0400	1.0500	1.4400	1.6100	1.4000	1.6000	0.7600	0.0900	1.4100	2.0100	2.2900	0.4500	2.0600	1.6100	1.8900	1.0900	1.6100	2.2400	0.9600	2.0900	1.2900	
<b>Nº DE VARIANZAS</b>																									53,7100
<b>VARIANZA TOTAL</b>																									169,8900