



UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
CARRERA: RELACIONES INDUSTRIALES
MENCIÓN: COMPENSACION Y BENEFICIOS
TRABAJO DE GRADO

**ASOCIACIÓN DE NIVELES DE EFICIENCIA IMPOSITIVA SALARIAL
DE EJECUTIVOS A DETERMINADAS CARACTERÍSTICAS
EMPRESARIALES**

Tesistas:

Dugleiry Elena Briceño Zapata
Adriana Carolina Guerrero Riera

Tutor:

Prof. Thairí Guerrero

Caracas, Septiembre de 2008

A las luces que iluminaron este recorrido y al apoyo que nunca se ausentó

Nuestras Familias.

RECONOCIMIENTO

Resulta comprometedor este momento porque son muchas las personas que de una u otra manera acompañaron esta experiencia, y merecen ser mencionadas; omitir alguna es muy desagradable, ya que con todos mantenemos una deuda imposible de saldar:

A nuestra tutora, Thairí Guerrero, quien con su dirección humana y experticia nos asesoró en el desarrollo y realización de este trabajo; a los asesores metodológicos y los facilitadores docentes quienes con su colaboración, oportunos consejos y recomendaciones precisas hicieron posible la realización del presente estudio.

A la Firma de Consultoría Pericás, Guerrero & Asociados, la cual facilitó la valiosa información utilizada, confiando en nuestro criterio y madurez en el manejo de los datos.

A nuestras familias, quienes con sus constantes y oportunos consejos nos impulsaron a seguir adelante en los momentos de presión y preocupación.

A nuestros profesores, los docentes que aún continúan en la Universidad y a los que alguna vez estuvieron en ella, los cuales con sus conocimientos contribuyeron en nuestra formación.

A la Universidad Católica “Andrés Bello” por abrirnos sus puertas, formarnos como profesionales y darnos la oportunidad de seguir creciendo a nivel personal.

A Dios, por permitir que todo esto ocurra.

Mil Gracias.

ÍNDICE GENERAL

	Pag.
INTRODUCCIÓN	10
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	12
CAPÍTULO II: OBJETIVOS	25
• Objetivo General.....	25
• Objetivos Específicos.....	25
CAPÍTULO III. MARCO TEÓRICO	26
1. Compensación o Remuneración.....	26
2. Tipos de Compensación Financiera.....	31
3. Remuneración Total.....	38
4. Salario o Sueldo.....	39
5. Tipos de Salario.....	39
6. Incentivo a Corto Plazo.....	41
7. Beneficios y Emolumentos.....	42
CAPÍTULO IV: MARCO JURÍDICO-LEGAL	49
A. Ley Orgánica del Trabajo (LOT).....	49
A.1. Definición Legal del Salario.....	49
A.2. Pagos que comprenden el concepto legal del salario.....	49
A.4. Pagos que excluye el concepto Legal del Salario.....	50
B. Impuesto sobre la Renta (ISLR).....	53
B.1. Definición.....	53
B.2. Conceptos Claves sobre el Impuesto Sobre la Renta.....	53
B.3. Contribuyentes.....	55
B.4. Consideraciones sobre Eficiencia Impositiva establecida por la Ley de ISLR.....	56
- Desgravámenes.....	57
- Rebajas de impuestos.....	58
- Exenciones.....	58
C. Jurisprudencias (Sentencias TSJ).....	60
1. Sentencia N° 00559 de Sala Político Administrativa, Expediente N° 15666.....	60
2. Sentencia N° 1397 de Sala Constitucional, Expediente N° 00-1557.....	60
3. Sentencia N° 335 de Sala de Casación Social, Expediente N° 02-695.....	61
4. Sentencia N° 263 de Sala de Casación Social, Expediente N° 01-376.....	61
5. Sentencia N° 438 de Sala de Casación Social, Expediente N° 00-065.....	61
6. Sentencia N° 01195 de Sala Político Administrativa, Expediente N° 01-0877.....	62
7. Sentencia N° 01996 de Sala Político Administrativa, Expediente N° 13822.....	63

8. Sentencia N° 38.635 de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia,.....	64
9. Sentencia que aclara la aplicación en el tiempo y regularidad mensual remuneraciones...	65
CAPÍTULO V: MARCO METODOLÓGICO	68
1. Diseño y Tipo de Investigación.....	68
2. Unidad de análisis, población y muestra.....	69
3. Definición de las Variables.....	70
• Variable Dependiente.....	70
• Variables Independientes.....	71
1. INGRESO POR VENTA.....	71
2. TAMAÑO MANO DE OBRA:.....	72
3. ORIGEN DE EMPRESA	72
4. ALCANCE NACIONAL.....	72
5. NATURALEZA DE LA EMPRESA.....	73
• Recolección, procesamiento y análisis de los datos.....	73
• Factibilidad de la Investigación y Consideraciones Éticas.....	81
CAPÍTULO VI: ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	83
Caracterización por Cluster.....	94
Análisis Comparativo de Clusters por Variable.....	109
• % de Eficiencia Impositiva del Paquete.....	109
• Volumen de Ventas.....	112
• Número de Trabajadores.....	113
• Número de Centros Operativos.....	114
• Nacionalidad de la Empresa.....	115
• Sector de la Empresa.....	116
CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES	118
CAPÍTULO VIII: RECOMENDACIONES	120
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICA	121
ANEXOS	125

ÍNDICE DE TABLAS

	Pag.
Tabla1. Posible Distribución de la Compensación (Pago Total= 100%).....	15
Tabla 2. Análisis de la evolución Salario Mínimo y Unidad Tributaria (Años 1994-2007)....	19
Tabla 3. Importancia De La Efectividad Impositiva.....	37
Tabla 4. Niveles de Carrera Gerencial y Directivo.....	75
Tabla 5. Cálculos de los Paquetes de Compensación de los Directivos.....	84
Tabla 6, Cálculos de los Paquetes de Compensación de los Gerentes.....	85
Tabla7. Variables Cluster.....	87
Tabla 8. Cluster 1.....	94
Tabla 9. Cluster 1: Caracterización de Nacionalidad.....	96
Tabla 10. Cluster 1: Caracterización por Sector.....	97
Tabla 11. Cluster 2.....	99
Tabla 12. Cluster 2: Caracterización de Nacionalidad.....	101
Tabla 13. Cluster 2: Caracterización de Sector.....	102
Tabla 14. Cluster 3.....	104
Tabla 15. Cluster 2: Caracterización de Nacionalidad.....	106
Tabla 16. Cluster 2: Caracterización de Sector.....	107

ÍNDICE DE GRÁFICO

	Pag.
Gráfico 1. Análisis de la Evolución del Salario Mínimo y UT (1994-2007).....	20
Gráfico 2. Componentes Retributivos de un Director General/Consejero Delegado (CEO)....	47
Gráfico 3. Números de Casos por Cluster.....	92
Gráfico 4. % Peso de Cada Cluster.....	93
Gráfico 5. Cluster 1: % de Eficiencia Impositiva Del Paquete.....	94
Gráfico 6. Cluster 1: Volumen de Ventas.....	95
Gráfico 7. Cluster 1: Número de Trabajadores.....	95
Gráfico 8. Cluster 1: Números de Centros Operativos.....	96
Gráfico 9. Cluster 1: Porcentaje de Nacionalidad.....	97
Gráfico 10. Cluster 1: Porcentaje Del Sector.....	98
Gráfico 11. Cluster 2: % de Eficiencia Impositiva Del Paquete.....	99
Gráfico 12. Cluster 2: Volumen de Ventas.....	100
Gráfico 13. Cluster 2: Número de Trabajadores.....	100
Gráfico 14. Cluster 2: Números de Centros Operativos.....	101
Gráfico 15. Cluster 2: Porcentaje de Nacionalidad.....	102
Gráfico 16. Cluster 2: Porcentaje Del Sector.....	103
Gráfico 17. Cluster 3: % de Eficiencia Impositiva Del Paquete.....	104
Gráfico 18. Cluster 3: Volumen de Ventas.....	105
Gráfico 19. Cluster 3: Número de Trabajadores.....	105
Gráfico 20. Cluster 3: Números de Centros Operativos.....	106
Gráfico 21. Cluster 3: Porcentaje de Nacionalidad.....	107
Gráfico 22. Cluster 3: Porcentaje Del Sector.....	108

Gráfico 23. Análisis Bidimensional (Bivariable de los Clusters).....	117
Gráfico 24. Ubicación de los Paquetes en relación al Volumen de Ventas. Cluster 1.....	126
Gráfico 25. Ubicación de los Paquetes en relación al Volumen de Ventas. Cluster 2.....	126
Gráfico 26. Ubicación de los Paquetes en relación al Volumen de Ventas. Cluster 3.....	126
Gráfico 27. Ubicación de los Paquetes en relación al Número de Trabajadores. Cluster1....	127
Gráfico 28. Ubicación de los Paquetes en relación al Número de Trabajadores. Cluster 2...	127
Gráfico 29. Ubicación de los Paquetes en relación al Número de Trabajadores. Cluster 3...	127
Gráfico 30. Ubicación de los Paquetes en relación al % de Eficiencia Impositiva. Cluster1..	128
Gráfico 31. Ubicación de los Paquetes en relación al % de Eficiencia Impositiva. Cluster 2.	128
Gráfico 32. Ubicación de los Paquetes en relación al % de Eficiencia Impositiva. Cluster 3.	128

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura.1. Función de la Efectividad Impositiva.....	22
Figura 2.Esquema General del Sistema Salarial o de Compensaciones.....	29
Figura 3. Formas de Compensación Financiera.....	31
Figura 4. Combinación de Valores de Pagos: Pago Intrínseco Vs. Pago Extrínseco.....	32
Figura 5.Análisis de Amenazas y Oportunidades.....	33
Figura 6. Efectividad Impositiva.....	36
Figura 7. Modelo de Compensación Total.....	38
Figura 8. Leyenda de Tabla de Análisis de Paquetes.....	83



UNIVERSIDAD CATÓLICA ANDRÉS BELLO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
CARRERA: RELACIONES INDUSTRIALES
Opción: Compensacion y Beneficios

**ASOCIACIÓN DE NIVELES DE EFICIENCIA IMPOSITIVA SALARIAL
DE EJECUTIVOS A DETERMINADAS CARACTERÍSTICAS EMPRESARIALES**

Autores: Dugleiry Briceño

Adriana Guerrero

Tutora: Thairí Guerrero

Fecha: Septiembre, 2008

RESUMEN

En un mundo laboral globalizado y competitivo la consideración y aplicación de alternativas innovadoras en cuanto a compensación se refiere, es un imperativo para las empresas cuyo norte es el éxito. Considerar el tema impositivo en el diseño de los paquetes de remuneración se ha presentado como una alternativa digna de atención a nivel mundial. Venezuela no es la excepción; la normativa local establece cierta flexibilidad en cuanto a conceptos no gravables, los administradores de compensaciones empresariales pudiesen utilizar esta opción procurando mayores niveles de eficiencia impositiva en los paquetes salariales, maximizando así el ingreso de sus empleados. Son pocos los estudios que se han enfocado en esta temática a nivel nacional y la pertinencia, relevancia y actualidad en materia de retener, atraer y motivar cargos claves, se dispondrá a analizar la naturaleza gravable de los componentes de los paquetes de compensación de Ejecutivos (personal gerencial y directivo), niveles cuyos ingresos los obligan a declarar tarifas significativas de Impuesto Sobre la Renta, teniendo como finalidad identificar el nivel de eficiencia impositiva. Seguidamente, se asociarán los niveles de eficiencia impositiva a determinados indicadores empresariales a través del modelo de clasificación por redes neurales artificiales, a fin de detectar grupos o conglomerados de empresas con niveles similares de eficiencia impositiva. Por ello, la presente investigación pretende generar un aporte importante ya que utilizará datos reales y concretos del mercado, lo que permitirá reflejar tendencias locales en esta temática, además de servir de antecedentes a futuras investigaciones.

Descriptores: Compensación, Paquetes de remuneración, conceptos no gravable, niveles de eficiencia impositiva.

INTRODUCCIÓN

La compensación se presenta como el elemento central en los sub-procesos de Recursos Humanos, esto conduce a que las empresas la consideren aspecto fundamental y determina la necesidad de implementar políticas eficaces que la convierta, más que en un costo, en una inversión que le generen positivos y rentables resultados. Adicionalmente, la consideración e implementación de alternativas innovadoras en el mundo de la compensación, se presenta como un imperativo para aquellas empresas cuyo norte es el éxito.

Ciertamente, las organizaciones se ven afectadas por el sector externo, bajo tal premisa, las compensaciones empresariales no son la excepción, por lo que para su diseño e implementación se requiere la consideración de aspectos económicos, políticos, sociales y culturales. Es interesante observar como se le ha dado particular importancia a nivel mundial al tema impositivo en cuanto a la remuneración. Tal es el caso de Estados Unidos en donde, dado la ineludibilidad de los impuestos, los administradores de compensaciones empresariales han considerado e implementado alternativas que maximizan los ingresos de los empleados (particularmente los ejecutivos) a través del otorgamiento de conceptos salariales que no impactan el monto del ingreso a declarar en el Impuesto Sobre la Renta procurando así, mayores niveles de eficiencia o efectividad impositiva de los paquetes de compensación.

Venezuela no es la excepción. Esto es posible ya que la normativa local presenta ciertas flexibilizaciones referidas a conceptos remunerativos no gravables, es decir, que no impactan el monto de la renta a declarar, promoviendo la eficiencia impositiva de los paquetes. No obstante, la consideración de la eficiencia impositiva, como una alternativa de maximización de ingresos, no ha obtenido suficiente atención desde el punto de vista investigativo; es por ello que los autores del presente estudio han sido motivados a examinar la eficiencia impositiva desde una perspectiva analítica y científica. Esto, aunado a la promoción de una fuerte cultura fiscal por parte del gobierno (a través del Plan Evasión 0 Impuesto), lo convierte en un tema actual y pertinente debido a la mayor obligatoriedad que tienen hoy en día los contribuyentes al declarar sus impuestos.

Por lo antes expuesto, en esta investigación se analizarán paquetes de compensación de niveles ejecutivos (Gerentes y Directivos por considerar que son éstos los niveles cuyos ingresos son elevados) a través de la identificación de la naturaleza fiscal de los componentes del paquete; obteniendo niveles de eficiencia impositiva respectivos.

Seguidamente, se asociarán, a través del Análisis de Clasificación por Redes Neuronales Artificiales (RNA), los niveles de eficiencia impositiva obtenidos con una serie de indicadores empresariales, de manera de identificar tipologías.

El capítulo dedicado a las conclusiones estará orientado a resaltar los hallazgos más relevantes logrados a lo largo del estudio. Es aquí donde se expondrá si es posible asociar niveles de eficiencia impositiva salarial de ejecutivos a determinadas características empresariales.

CAPÍTULO I:

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

A lo largo de la historia del mundo laboral se presenta un elemento clave: la remuneración o pago. Ciertamente el hombre presta su servicio con la motivación de recibir algo a cambio. Actualmente las empresas se han percatado de la importancia de este sub-proceso de Recursos Humanos, por ende, constantemente buscan formas novedosas para compensar a sus empleados, que a su vez otorguen valor agregado a la organización. Tal como señala Chiavenato (1994):

La Administración de las Compensaciones Empresariales (ACE) está muy ligada a la supervivencia de la empresa y a su plan estratégico de desarrollo, ya que permite crear los principios de identidad, pertenencia y participación de todos los trabajadores en áreas del éxito, tanto del individuo como de la organización (p. 3)

La remuneración ocupa un lugar central entre los procesos estratégicos de Recursos Humanos, ésta persigue básicamente dos fines:

- **Competitividad Externa:** se refiere a la fijación o mantenimiento de la empresa en una posición competitiva con respecto al mercado en materia salarial. En términos coloquialmente comprensibles, se refiere a qué tan bien pagados se encuentran los empleados de determinada organización en relación a otras empresas. Para ello se realizan estudios de mercado en donde, en base a tareas tales como descripción y análisis de cargos, se efectúa una comparabilidad de puestos (para saber si los cargos son suficientemente similares y compararlos en términos salariales) obteniendo así, en base a herramientas estadísticas (percentiles, porcentajes, entre otras), la posición real y actual de la empresa en relación al mercado. Esto a su vez, permite a la gerencia tomar decisiones en cuanto a incrementos e incluso a la revisión de las políticas compensatorias de la organización.

- Equidad Interna: tal como señalan Weinmann y Reyes (2005): “el nivel de remuneración satisface varios objetivos, y uno de ellos es pagar al inicio una remuneración proporcional a lo que se espera aporte una persona desde un cargo en particular” (p.5). Es el principio que debe regir en la organización al momento de la creación de políticas de remuneración. Se puede resumir de la siguiente manera: a igual trabajo igual pago, llevando íntima relación con las descripciones y análisis de cargos. La equidad garantiza cierto clima de justicia en las compañías, los empleados desempeñan funciones en y para la empresa demandando a cambio una compensación proporcional a su aporte.

La compensación o remuneración, según Milkovich (1996) puede ser financiera o no financiera. La primera, a su vez, puede ser directa (cuando a cambio de su trabajo el empleado recibe pago en calidad de sueldos, primas, comisiones, etc.) e indirecta (relativa a los paquetes de beneficios y emolumentos). La segunda, comprende aspectos tales como el reconocimiento, el cual afecta la satisfacción del personal. Ellig (2002) coincide en este asunto, aportando los conceptos de compensación extrínseca la cual responde a aspectos externos al empleado (refiriéndose en términos generales al pago) y compensación intrínseca, en cuanto a elementos relacionados con aspectos internos del trabajador (oportunidades de desarrollo y entorno laboral entre otras). La compensación extrínseca combinada con la compensación intrínseca constituye la estructura de remuneración global.

De la misma manera, se pueden categorizar otros elementos de la remuneración: su carácter fijo y variable. Como su nombre lo indica, la remuneración fija es estable y segura, es aquella que se le otorga periódicamente al trabajador por la prestación de su servicio refiriéndose generalmente al salario o sueldo. La remuneración variable, aun siendo la contraprestación de sus servicios (al igual que la fija), no es estable, responde a ciertos aspectos que no están dados con seguridad; tal es el caso de las comisiones de ventas, las cuales están unidas al desempeño del empleado. Bajo dicha premisa, el uso de una mayor porción de remuneración variable en un paquete de compensación, generalmente responde al propósito de aumentar la productividad de los empleados a través de incentivos; éstos a su vez podrán ser a corto o a largo plazo, siendo más propicios unos a otros dependiendo de

aspectos como etapa de la organización en su ciclo de vida y elegibilidad o target del incentivo (a quien le será dirigido).

Igualmente, con el fin de compensar a sus empleados, las empresas otorgan beneficios y emolumentos los cuales aun cuando en su mayoría no son de carácter financiero, satisfacen necesidades de bienestar que de otra forma, el empleado debería obtener por sus propios medios. Asimismo, pueden monetizarse y establecer a cual monto en su moneda local corresponde la política. Los beneficios son otorgados a cualquier nivel organizacional, mientras que los emolumentos generalmente tienden a dirigirse a los niveles ejecutivos, esto responde a que los últimos son símbolo de status y prestigio.

La remuneración se presenta usualmente como una combinación de estos elementos: la porción fija (el salario), la porción variable (incentivos a corto y a largo plazo) y los beneficios/emolumentos conformando el llamado paquete de compensación. Según estudios de Towers Perrin (2002) la aplicación de dichos elementos en los paquetes de compensación en mayor o menor medida varía de acuerdo a los países; ante esta inquietud analizaron los paquetes de compensación de CEO's (altos ejecutivos) concluyendo que en países como Taiwán, el paquete está compuesto por un 67% de remuneración base o fija, un 34% de variable y sólo un 5% en beneficios; en contraste, en países como Canadá, el paquete está compuesto por un 38% de remuneración base o fija, 53% de variable, otorgando 9% de beneficios. En este sentido, Ellig (2002) comenta que estos elementos toman diferente énfasis en base a los niveles de pago en la organización, es decir, la importancia de tales elementos varía a medida que los ingresos de los ejecutivos se hacen más elevados. Tal aspecto es evidenciado en la figura.

Tabla1.

Posible Distribución de la Compensación (Pago Total= 100%)

Elemento	COMPENSACIÓN TOTAL				
	\$100.000	\$250.000	\$500.000	\$1.000.000	\$5.000.000
Salario	75,0%	55,0%	40,0%	30,0%	20,0%
Beneficios	15,0%	11,0%	8,0%	6,0%	4,0%
Emolumentos		1,0%	2,0%	4,0%	6,0%
Incentivos a corto plazo	8,0%	13,0%	16,0%	18,0%	20,0%
Incentivos a largo plazo	2,0%	20,0%	34,0%	42,0%	50,0%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Ellig, B. R. (2002). *La Guía completa para la Compensación Ejecutiva*: New York, EUA: Edit. McGraw-Hill Professional. (pág. 8).

Adicionalmente, Ellig (2002) agrega “la relativa importancia de cada elemento ante diferentes niveles de ingreso podría, por supuesto, variar de industria a industria e incluso de compañía a compañía (...)” (pag 9).

En base a lo anteriormente expuesto podemos concluir que, la remuneración abarca múltiples dimensiones y combinaciones con un solo fin: mantener a los empleados compensados y motivados de manera que los mismos presenten un óptimo desempeño, manteniendo a la empresa altamente competitiva, no sólo en participación de mercado sino desde una óptica salarial.

La distribución de la remuneración no está exenta de la normativa legal de los países. Concretamente, el marco legal nacional establece la obligatoriedad de la remuneración o pago en una situación de prestación de servicios, dicho aspecto se evidencia en el Artículo 66 de la Ley Orgánica del Trabajo LOT (1997) donde señala: “la prestación de servicio en la relación de trabajo será remunerada”.

El salario o sueldo no es más que la expresión simple de la remuneración otorgada ante toda prestación de servicios; el mismo posee diversas acepciones que coinciden en la remuneración de tipo financiero. Aún cuando se usen ambos términos en carácter de sinónimos, generalmente se le atribuye al salario el pago diario o por jornada a actividades de tipo artesanal o manual y al sueldo el pago mensual o quincenal a actividades de tipo intelectual, administrativas, de supervisión o de oficina. Es preciso considerar las definiciones que se le atribuyen al salario; según el Banco Central de Venezuela BCV (2007) el “salario es la remuneración monetaria o en especie que recibe un trabajador a cambio de horas laborables”. De la misma manera la Ley Orgánica del Trabajo LOT (Art.133, 2006) señala: “Se entiende por salario la remuneración, provecho o ventaja, cualquiera fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, que corresponda al trabajador por la prestación de su servicio (...)” (p.36).

El salario debe ser justo y equitativo, de aquí la prominencia del principio de equidad interna mencionado anteriormente; dicha cualidad es referida en la LOT (1997; Art. 135) en donde se especifica que “a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual. A estos fines se tendrá presente la capacidad del trabajador con relación a la clase de trabajo que ejecuta”.

A su vez, el salario está sujeto al éxito de la organización, de aquí que los líderes empresariales procuren la situación ganar-ganar entre los empleados y la compañía. Lo mismo se observa en la LOT (1997; Art.137):

Los aumentos de productividad en una empresa y la mejora de la producción causarán una más alta remuneración para los trabajadores. A estos fines, la empresa y sus trabajadores acordarán, en relación a los procesos de producción en un departamento, sección o puesto de trabajo, planes y programas orientados a mejorar tanto la calidad del producto como la productividad y en ellos considerarán los incentivos para los participantes, según su contribución.

El salario para el empleado es la contraprestación de su servicio, es el fruto de su esfuerzo que a su vez, es fuente de subsistencia; por otro lado, el salario para las organizaciones es un costo y una inversión, costo porque es un elemento al cual deben ceder para lograr el cumplimiento de los objetivos de la empresa, e inversión, porque al mantener a sus empleados compensados los mismos realizarán un aporte mayor a la organización, creando así valor agregado. Los sueldos y salarios, dado que son fuente de subsistencia para los empleados, son afectados por el sector externo, es por ello que la LOT (1997) en su artículo 138 especifica que “el salario debe ser justamente remunerador y suficiente para el sustento del trabajador y de su familia. Los aumentos y ajustes que se le hagan serán preferentemente objeto de acuerdo”. Este, entre otros, es un aspecto a ser considerado por los líderes empresariales a la hora de compensar y remunerar a sus empleados.

Por último, es importante diferenciar al salario desde el punto de vista de su capacidad adquisitiva, aspecto que compete a esta investigación en gran medida; el mismo puede ser nominal: monto que se recibe por la prestación de servicios y real: cantidad de bienes y servicios que el trabajador puede adquirir con dicho monto nominal.

Al analizar tales conceptos de salario, es inevitable notar la intervención de un conjunto de variables del entorno externo, el sueldo es influenciado por el marco económico (medidas económicas y desarrollo del mercado global), marco político (todas las medidas y políticas aplicadas por el Estado), marco social (relaciones sociales Corporación-Mano de Obra), marco cultural-moral (percepción del trabajo per sé) y marco legal (legislaciones laborales nacionales e internacionales). Entre uno de los aspectos externos que afectan directamente al salario se encuentran los impuestos; como señala el Ministerio de Finanzas (2007) son “contribuciones obligatorias, sin contraprestación no recuperables, recaudadas por el gobierno con fines públicos. Los ingresos tributarios incluyen los intereses cobrados por mora en el pago y las multas cobradas por falta de pago o pago atrasado de impuestos”. Según cifras arrojadas por el Servicio Nacional Integrado de Administración Tributaria SENIAT (2006) al III trimestre del año 2006, el 57% aproximadamente del ingreso nacional se efectuó en base al cobro de tributos. A su vez, el impuesto sobre la renta (cuyo objetivo es gravar la renta o el enriquecimiento percibido por los contribuyentes, en base a sus actividades productivas)

originó, según cifras del SENIAT en el año 2006, 10.2 billones de bolívares de ingreso al estado, representando un 2.76% del producto interno bruto (PIB). Dichas cifras indican la importancia para el gobierno nacional y sus instituciones, de aplicar políticas fiscales eficaces al momento del cobro de tributos.

En materia laboral y desde la perspectiva del trabajador, la política fiscal se remite al impuesto sobre la renta (ISLR), es éste quien directamente grava los ingresos disminuyéndolos en términos reales. Para entender con mayor claridad lo dicho, es importante analizar al ISLR en sus cualidades básicas. Según el BCV el “Impuesto Sobre la Renta es el gravamen directo que se determina mediante la aplicación de un porcentaje a los ingresos netos obtenidos por las personas naturales y jurídicas (empresas) definidas como contribuyentes”. Ahora bien, conviene definir al sujeto contribuyente: “persona natural o jurídica obligada, conforme a la ley, a abonar o satisfacer los tributos previstos en la misma, una vez que surja con respecto a ella, el presupuesto jurídico que de nacimiento a la obligación jurídico-tributaria (hecho imponible)” (Ley de ISLR, 2006, p.15). De igual manera, la Ley del ISLR claramente estipula lo siguiente en su Art. 1: “salvo disposición en contrario de la presente Ley, toda persona natural o jurídica, residente o domiciliada en Venezuela, pagará impuestos sobre sus rentas de cualquier origen (...)”.

Es el Estado Venezolano quien posee la potestad tributaria para exigir al contribuyente (sujeto pasivo) el pago de sus tributos en base a sus rentas. Hasta hace algunos años en Venezuela, a diferencia de otros países como Estados Unidos en donde la cultura popular señala que no hay elementos más seguros en la vida que la muerte y los impuestos, no existía cultura fiscal o tributaria, al menos, no de manera arraigada; en ese entonces, el cobro de impuestos respondía a la aplicación del Diagrama de Pareto¹ dirigiéndose a los contribuyentes especiales quienes pagaban altos niveles de tributos, debido a la proporcionalidad de sus ingresos. Sin embargo, en la actualidad, en base a una fuerte promoción de cultura fiscal y al Plan Cero Evasión llevado a cabo por el SENIAT, se puede observar, en base a indicadores tales como el cierre constante de negocios en carácter de morosidad) la importancia que el

¹ “El principio de Pareto afirma que en todo grupo de elementos o factores que contribuyen a un mismo efecto, unos pocos son responsable de la mayor parte de dicho efecto” (Fundibeq Andes, 2002, p.2)

estado le ha atribuido al cobro de impuestos, lo que conduce lógicamente, al pago por parte de la población contribuyentes con mayor obligatoriedad que la acostumbrada; adicionalmente, la propuesta Ley de Patrimonio, la cual establece que los contribuyentes deberán efectuar el pago de tributos por sus propiedades y bienes, aumenta la carga impositiva a los contribuyentes, restringiendo sus ingresos y por ende su poder adquisitivo. Además, al estudiar la progresión del crecimiento del salario mínimo en Venezuela se observa un aumento exponencial mientras que la progresión del crecimiento de la unidad tributaria presenta un aumento lineal, lo que origina a la larga un crecimiento en la población contribuyente. Dicha conclusión surge del análisis de los datos de la tabla 2 y el gráfico 1.

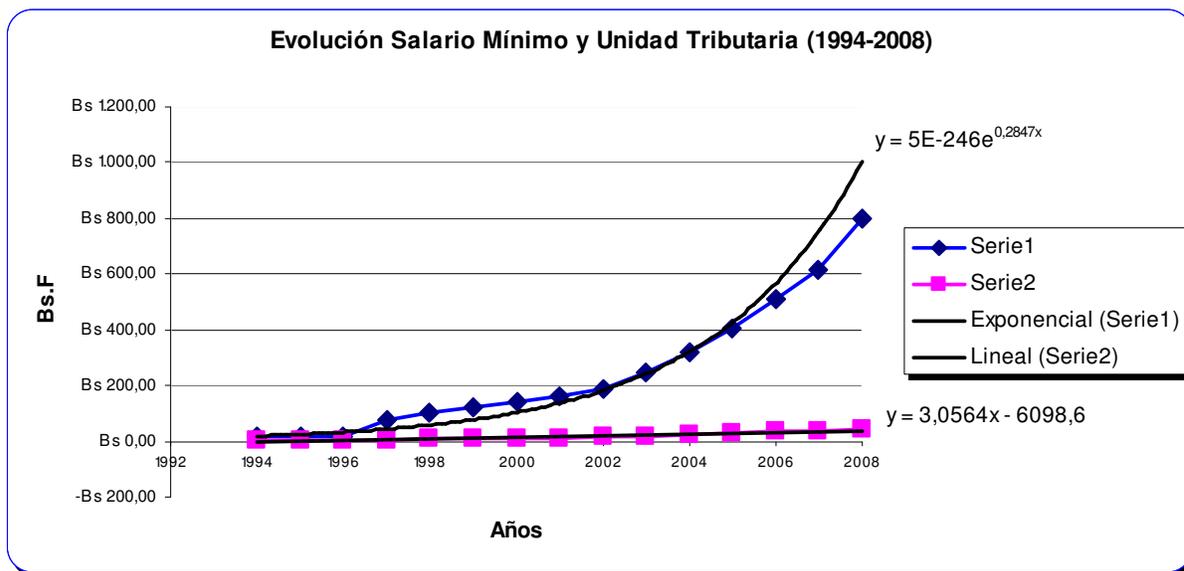
Tabla 2.

Análisis de la evolución Salario Mínimo y Unidad Tributaria (Años 1994-2008)

Años	Salario Mínimo	U.T
1994	Bs 15,00	Bs 1
1995	Bs 15,00	Bs 2
1996	Bs 15,00	Bs 3
1997	Bs 75,00	Bs 5
1998	Bs 100,00	Bs 7
1999	Bs 120,00	Bs 10
2000	Bs 144,00	Bs 12
2001	Bs 158,40	Bs 13
2002	Bs 190,08	Bs 15
2003	Bs 247,10	Bs 19
2004	Bs 321,24	Bs 25
2005	Bs 405,00	Bs 29
2006	Bs 512,33	Bs 34
2007	Bs 614,79	Bs 38
2008	Bs 799,00	Bs 46,00

Fuente: (Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad y SENIAT (2007)). Análisis realizado en base a cifras arrojadas por el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social y el Servicio Nacional integrado de administración tributaria (SENIAT). Para facilidad del lector, se realizó la conversión a los actuales bolívares fuertes.

Gráfico 1.



Análisis de la Evolución del Salario Mínimo y UT (1994-2007)

Fuente: (Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad y SENIAT (2007)). Análisis realizado en base a cifras arrojadas por el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social y el Servicio Nacional integrado de administración tributaria (SENIAT). Para facilidad del lector, se realizó la conversión a los actuales bolívares fuertes.

La fuerte cultura de evasión de impuesto, la propuesta Ley de Patrimonio y el crecimiento de la población contribuyente, establecen una alerta a los contribuyentes en cuanto a la porción significativa de tributos que los mismos deberán cancelar, disminuyendo su salario real y por ende su poder adquisitivo. Específicamente, el impuesto sobre la renta (ISLR) restringe los ingresos reales minimizando la cantidad de bienes y servicios obtenibles a través de la compensación que las empresas otorgan a sus empleados por la prestación de sus servicios. De aquí surge la inquietud de la presente investigación, dado que la Ley del ISLR presenta cierta flexibilización en cuanto a conceptos no gravables, resulta interesante estudiar cómo los administradores de compensaciones empresariales toman en cuenta tales conceptos, otorgando a sus empleados beneficios o pagos no taxables con el fin de maximizar sus ganancias, innovando así en políticas de pagos que fomenten la competitividad de la compañía en materia salarial. Dicho esto conviene destacar que son los administradores de

compensaciones empresariales quienes poseen cierta libertad (siempre que se apeguen a la ley) de diseñar los paquetes salariales de sus empleados en persecución del objetivo de compensarlos o generarles una contraprestación ante su servicio, buscando siempre ser lo más eficaces posibles en tal meta. Ahora bien, se propone que en esta investigación no sólo se persiga la efectividad, definida según el Diccionario de la Real Academia Española (2007) como la “capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera”, cuya aplicación al tema competente sería el mero hecho de compensar; sino que adicionalmente se procure niveles de eficiencia cuyo concepto (aun teniendo diferentes matices) en general responde al logro de objetivos considerando los recursos que son utilizados en pro de la consecución de tal meta. A efectos de esta investigación y aplicando tal concepto a la misma, se considerará eficiencia al manejo óptimo de la compensación y los elementos que la componen en pro de la maximización de las ganancias del empleado ante la prestación de su servicio a la compañía. Todo esto, estimula la consideración del tema impositivo al momento del diseño y análisis de los planes o paquetes de compensación de los empleados.

Ante lo expuesto, resulta primordial establecer dos conceptos con el fin de evitar confusiones en relación al objeto de la presente investigación; según el BCV (2007) la elusión fiscal “es el comportamiento del contribuyente por el que renuncia a poseer, materializar o desarrollar una capacidad sujeta a gravamen. Tal es el caso de las exoneraciones y exenciones”; por el contrario, la evasión fiscal “es el hecho mediante el cual, el sujeto económico adopta la posición de no pagar impuestos.” La evasión fiscal es un delito y como tal es penado por las Leyes Venezolanas. No se plantea, de ninguna manera, evadir impuestos. Por el contrario, se pretende asimilar una alternativa en actual uso por parte de los administradores de compensaciones empresariales, que busca maximizar las ganancias del trabajador desde un punto de vista legal, aumentando la eficiencia del presupuesto empresarial en relación a la compensación a otorgar.

Tomar en cuenta tal aspecto concede beneficios tanto al trabajador, como a la empresa; al trabajador su remuneración le será maximizada y la empresa será más competitiva en materia salarial, evitando costos de rotación y sustitución de empleados valiosos, en fin realizando una distribución más eficiente de su presupuesto. Estos argumentos motivaron al

presente estudio: La eficiencia impositiva de los paquetes o planes de compensación. Tal como fue comentado anteriormente, en países como Estados Unidos (donde existe una fuerte cultura fiscal) es un concepto bastante reconocido y utilizado; de aquí que la mayoría de los antecedentes provengan de esa fuente en particular. En este sentido, Ellig (2002) señala el concepto de Tax Effectiveness (Efectividad Impositiva) de una compañía como la relación entre el numerador Ingreso del Ejecutivo después del impuesto entre el denominador Costo de la Compañía después del Impuesto (dicho aspecto es observado con mayor claridad en la figura 1.).

Figura 1.

$$\text{Efectividad Impositiva} = \frac{\text{Ingreso del Ejecutivo después del impuesto}}{\text{Costo de la Compañía después del impuesto}}$$

Función de la Efectividad Impositiva

Fuente: (Ellig, B. R. (2002). *La Guía completa para la Compensación Ejecutiva*: New York, EUA: Edit. McGraw-Hill Professional. (pág. 126)).

Según el criterio de Ellig, la efectividad impositiva considera dos aspectos: la compañía y el empleado. Sin embargo, conviene destacar que a efectos de este estudio se considerará únicamente la perspectiva del empleado, enfocando la investigación en el diseño de su paquete de compensación ya que se considera pertinente ante el objeto de la mención Compensación y Beneficios.

Ciertamente, es indispensable determinar a qué tipo de empleados les sería útil maximizar sus rentas otorgándoles remuneración en conceptos no taxables, es decir, cuáles empleados realmente declaran un nivel de impuestos elevado en base a la proporcionalidad de sus ingresos. Podemos deducir que son los niveles Ejecutivos quienes han de encontrar atractivo el concepto de Eficiencia Impositiva, por lo que a efectos del presente estudio serán

tomadas en consideración particularmente las posiciones Gerenciales y Directivas. Ahora bien, ¿Quién es el Ejecutivo?; según Ellig (2002) un ejecutivo se puede identificar a través de 6 criterios:

1. El Salario: evidentemente presentarán un nivel salarial superior al grueso de los niveles organizacionales.
2. El Nivel del Puesto: responde a la jerarquía organizacional, visto desde un punto de vista piramidal son los Ejecutivos quienes se encuentran en niveles superiores.
3. Posición Clave: en base a su nivel y funciones de liderazgo, sus resultados impactarán en mayor medida a la Organización.
4. Relaciones de Subordinación: se presentan como líderes empresariales por lo que otros niveles de la organización les deberán reportar directa o indirectamente.
5. Combinación de criterios anteriores.

¿Por qué son los Ejecutivos el objeto de este estudio? Es en este momento cuando es pertinente retomar el principio de la equidad anteriormente mencionado; son los niveles ejecutivos los cuales se presentan como personal clave en la Organización ya que de alguna manera sus funciones impactan en mayor medida a la empresa por ser líderes. Considerando esto, sus funciones poseen una complejidad considerable que a su vez conducirá a un nivel salarial elevado por lo que lógicamente deberán declarar un monto de Impuesto sobre la Renta considerable. Es preciso recordar que la meta de cualquier administrador de compensaciones empresariales es retener, mantener y motivar al personal clave, es aquí donde el concepto de eficiencia impositiva se presenta atractivo para aquellos niveles que con mayor urgencia se requiere motivar y mantener (recordando que el costo de sustitución de una posición ejecutiva es considerablemente alto). La Eficiencia Impositiva responderá al otorgamiento de conceptos compensatorios de índole no gravable, es decir, que no impactan el monto a declarar del Impuesto sobre la Renta.

A efectos del presente Trabajo de Grado, se analizarán paquetes de personal Gerencial y Directivo de empresas de diversos sectores y características por considerarlos niveles claves en la dinámica empresarial, son justamente dichos niveles los cuales deben mantenerse motivados en pro de su mantenimiento en la empresa y de promover la mayor productividad en sus funciones.

Para ello, se examinará en la Base de datos facilitada por la Consultora Pericás, Guerrero & Asociados, perfiles coincidentes a través de funciones similares y se proseguirá al análisis de los componentes de sus paquetes. Una vez analizados los paquetes correspondientes al mismo nivel (asumiendo la correcta comparabilidad de la Consultora facilitadora), se dispondrá a la identificación de tipologías de niveles de eficiencia impositiva, utilizando una serie de indicadores los cuales serán profundizados más adelante.

El objeto que se persigue con el presente estudio es adentrar al *Ámbito Organizacional y Universitario* en el tema de la eficiencia impositiva desde una perspectiva analítica/científica utilizando datos reales de prácticas salariales y beneficios actuales de empresas venezolanas.

Ante lo expuesto, la presente investigación se plantea la siguiente interrogante:

¿Podrán asociarse niveles de eficiencia impositiva salarial de ejecutivos a determinadas características empresariales?

CAPÍTULO II:

OBJETIVOS

El establecimiento de objetivos es clave en el proceso de investigación, los mismos “deben transmitir lo que se pretende obtener como resultado” (Chávez, 1998, p.77).

La presente investigación persigue:

- **Objetivo General:**

Examinar la asociación de niveles de eficiencia impositiva salarial de ejecutivos (Directivos y Gerentes) a determinadas características empresariales identificando grupos o tipologías.

- **Objetivos Específicos:**

- Identificar los niveles de eficiencia impositiva de los paquetes de compensación de personal Gerencial y Directivo a través del análisis de sus componentes gravables y no gravables.
- Detectar tipologías de niveles de eficiencia impositiva a través de su asociación a determinadas características empresariales utilizando el Análisis de Clasificación por Redes Neuronales Artificiales (RNA).
- Describir los grupos de niveles de eficiencia impositiva salarial de ejecutivos.

CAPÍTULO III:

MARCO TEÓRICO

“Ningún hecho o fenómeno de la realidad puede abordarse sin una adecuada conceptualización (...)”. (Sabino, 1986, p. 55). Ésta investigación no es la excepción, por lo mismo es imprescindible la conceptualización de diversos aspectos que entran a colación ante el tema impositivo en la compensación que es otorgada a los empleados de toda organización. Tal tema requiere el análisis de material relativo a la compensación como subsistema de los recursos humanos y a todos los aspectos que la misma conduce. Este será el objetivo principal de este capítulo, aclarar al lector ante determinados conceptos que serán notables ante el objetivo de esta investigación.

Para ello, se efectuará una revisión de los elementos básicos de la compensación y remuneración, tales como las teorías relevantes que competen tema. Seguidamente se conceptualizará los paquetes de compensación y cada uno de los elementos constituyentes de los mismos.

8. Compensación o Remuneración

El diccionario de la Real Academia Española, en su vigésima segunda edición (2001), define la palabra remuneración como “acción y efecto de remunerar” o lo que se da o sirve para remunerar. La remuneración es el pago total que recibe un trabajador por la prestación de sus servicios; es por esta razón que algunos autores, en especial los juristas, consideran la remuneración como una contraprestación.

Esta contraprestación involucra a dos actores independientes: los trabajadores y los empresarios; a su vez, ambos cuentan con una manera particular de percibir la compensación, tal aspecto es evidenciado en el libro *Compensation* de George Milkovich (1996, c.p

Morales, 2005) donde señala que la compensación tiene distintos significados para el empleado y el empresario; para el primero, la compensación constituye una relación de intercambio, una retribución por el esfuerzo y la inversión que ha hecho en educación y en formación, representa la fuente principal de ingresos, se constituye en un factor determinante de su bienestar económico y social, en otras palabras, es el fruto de su esfuerzo y a su vez fuente de subsistencia. Por el otro lado, el salario para las organizaciones forma parte de los costos de operación y de las inversiones; se considera costo en cuanto es un elemento al cual los mismos deben incurrir para lograr el objetivo de la empresa, e inversión, porque al mantener a sus empleados bien compensados los mismos realizarán un aporte mayor a la organización creando así, valor agregado. El hecho que las compensaciones influyan en el comportamiento y actitudes laborales de los trabajadores, es una razón importante para asegurar que los sistemas de compensación tengan una sólida administración y se diseñen de manera equitativa y justa.

Dentro de este orden de ideas, Chiavenato (1994, c.p Morales, 2005) señala lo siguiente:

Las compensaciones hacen parte de la estructura de costos totales de la producción; por ello, su planificación, control y coordinación constituyen un bastión para las gestiones financieras, productivas y de mercadeo. Su adecuado diseño guiado por la “cultura”, la “visión” y la “misión” organizacionales, harán que deje de ser un gasto para convertirse en una inversión productiva.

Entra a colación un aspecto que guarda profunda relación con lo dicho, la administración de las compensaciones empresariales. Ante esto, Chiavenato (1994) establece:

La Administración de las Compensaciones Empresariales (ACE) está muy ligada a la supervivencia de la empresa y a su plan estratégico de desarrollo, ya que permite crear los principios de identidad, pertenencia y participación de todos los trabajadores en áreas del éxito, tanto del individuo como de la organización (p. 3).

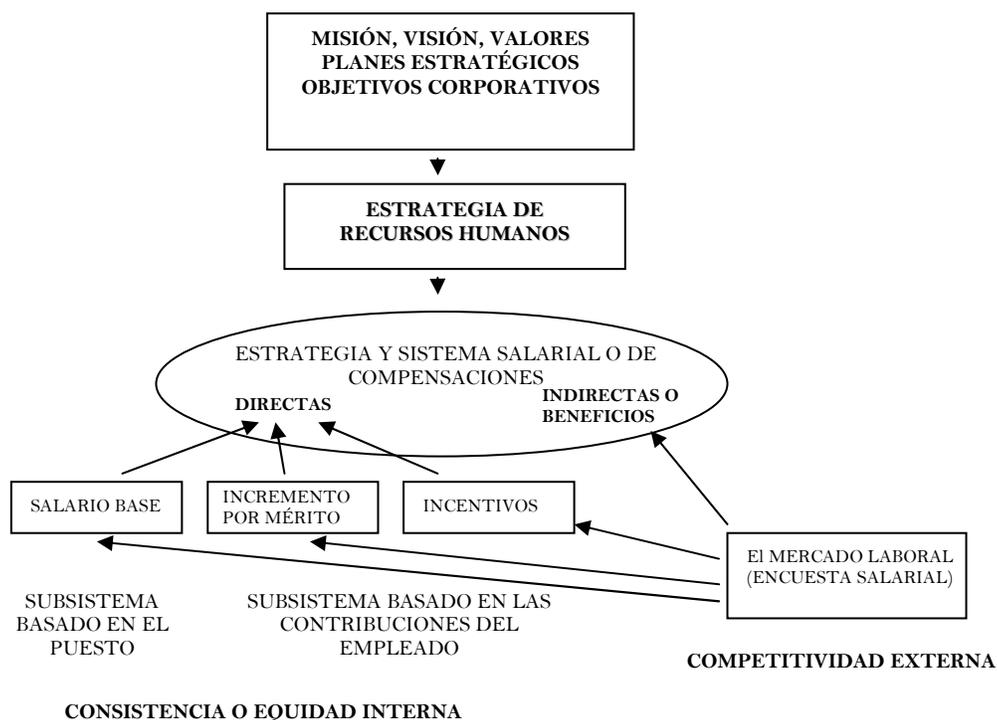
La Administración de las Compensaciones Empresariales (ACE) es “el proceso de planear los factores a incluir en el sistema salarial, de coordinarlos, organizarlos, comunicarlos, aplicarlos, controlarlos y evaluarlos a nivel de la empresa y sus trabajadores” (Milkovich, 1993, p.9). A su vez, el mismo define el sistema salarial como el “conjunto de políticas, técnicas y objetivos de compensación traducidos en las retribuciones financieras, prestaciones o beneficios tangibles que se otorgan a los empleados como parte de la relación laboral” (...) (Milkovitch, 1993, p.9).

Ahora bien, la ACE contiene como ya ha sido señalado un conjunto de políticas que conforman la base del sistema de compensación o remuneración de las empresas. Éstas deberán diseñarse en base a los siguientes conceptos:

1. **Competitividad Externa:** tal como señala Pelayo (1999): “la competitividad externa está orientada a la elaboración de los logros de la organización en el contexto del mercado, o el sector a que pertenece” (p. 2). Básicamente se refiere a qué tan competitivos son los salarios de determinada empresa en relación a los de las empresas competidoras o del mercado en general. La determinación de la posición real de las empresas en relación al mercado permite a la gerencia tomar decisiones que impactarán en las mismas políticas compensatorias. Tal es el caso de la meta o posición target en la cual la empresa decide si desea estar a nivel del mercado, por encima o por debajo del mismo.

2. **Equidad Interna:** señala, en aspectos de fondo, la importancia de cada empleado en cuanto el aporte del mismo en la utilidad/desempeño de la empresa en relación al aporte de otros empleados. Para ello, debe basarse en el contenido de los puestos de trabajo, analizando a profundidad las funciones, aptitudes y requisitos que los mismos requieren. Es el principio que debe regir ante el diseño de cualquier política compensatoria en pro de garantizar cierto clima de justicia en el ámbito organizacional.

Figura 2.



Esquema General del Sistema Salarial o de Compensaciones.

Fuente: (MILKOVICH, G. y NEWMAN, J. (1996) *Compensation*. USA: Editorial Irwin, McGraw-Hill).

Al respecto, Chiavenato (1994) propone 7 criterios de eficacia a tomar en cuenta ante cualquier política compensatoria:

- **Adecuación:** en pro de alcanzar los niveles mínimos de salarios establecidos por el estado.
- **Equidad:** tal como fue señalado efectuando un pago equivalente al esfuerzo y labor del empleado.
- **Equilibrio:** en cuanto a que los componentes del paquete de remuneración tales como el salario, los beneficios y otros pagos generen un nivel de compensación razonable.
- **Efectividad en costos:** en base al cumplimiento de los objetivos de la política considerando el presupuesto empresarial.

- Seguridad: que le proporcione al empleado estabilidad y capacidad de acceder a la satisfacción de sus necesidades.
- Incentivo: en cuanto a que motiven al empleado a ser eficaz y productivo en sus labores.
- Aceptabilidad del empleado: que sea razonable para el empleado y el patrono.

Adicionalmente, las compensaciones empresariales deben cumplir los siguientes objetivos:

1. Premiar el desempeño de los empleados.
2. Mantener a la empresa en una posición competitiva en relación al mercado.
3. Mantener la equidad salarial entre los empleados.
4. Motivar a los empleados en pro de un mejor desempeño.
5. Administrar el presupuesto empresarial de una forma más eficiente.
6. Atraer nuevos empleados.
7. Cumplir con la normativa legal o disposiciones gubernamentales.

Ahora bien, conviene analizar, bajo cuáles parámetros o subsistemas se deben realizar la fijación de las compensaciones empresariales. Ante esto Chiavenato (1994) señala:

- a) El puesto de trabajo: aspectos como su contenido y complejidad de las funciones.
- b) El ocupante: aspectos relacionados a sus características personales, aspectos como la experiencia, conocimientos y habilidades.
- c) La productividad: relacionada con la eficacia del ocupante en donde se puede establecer remuneración por rendimiento.
- d) Mercado Laboral: en base a zona geográfica, sector económico, la PEA (población económicamente activa) y PPA (población potencialmente activa), nivel tecnológico, etc.
- e) Impuesto: en relación a factores en los cuales la empresa no ejerce control o influencia tales como las leyes, decretos, etc. en fin, disposiciones gubernamentales.
- f) Negociación: elementos que surgen del consenso entre los empleados y sus patronos.

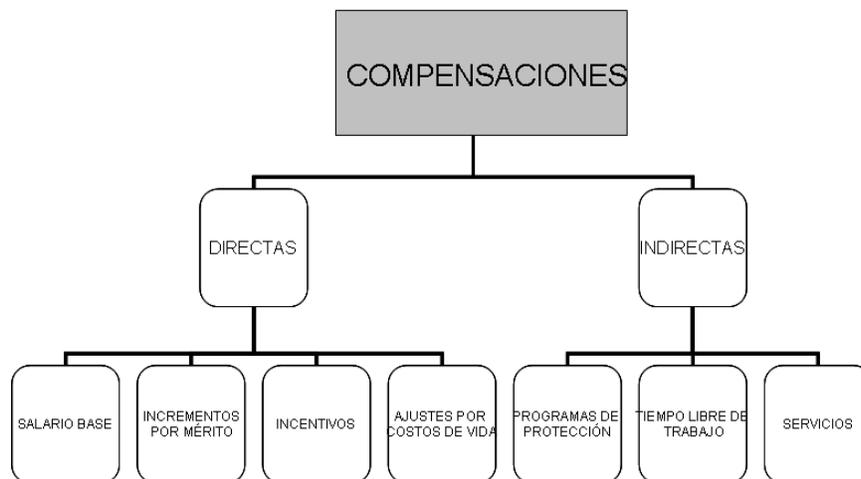
Una vez analizada la administración de las compensaciones o remuneraciones de las empresas en términos generales, conviene definir los tipos de compensación o remuneración:

9. Tipos de Compensación Financiera

Ante tal aspecto Milkovich (1996) establece:

Las compensaciones pueden ser de carácter financiero o no financiero, a su vez, las financieras pueden ser directas o no directas. Dado que en principio la compensación debe poseer un criterio financiero conviene enfocarse en la llamada compensación financiera, la misma cuando es directa, responde al pago del empleado a través de sueldos, salarios, primas y comisiones; al contrario, cuando es indirecta, responde a los beneficios otorgados al empleado. Esto se evidencia en la Figura 3:

Figura 3.



Formas de Compensación Financiera

Fuente: (MILKOVICH, G. y NEWMAN, J. (1996) *Compensation*. USA: Editorial Irwin, McGraw-Hill).

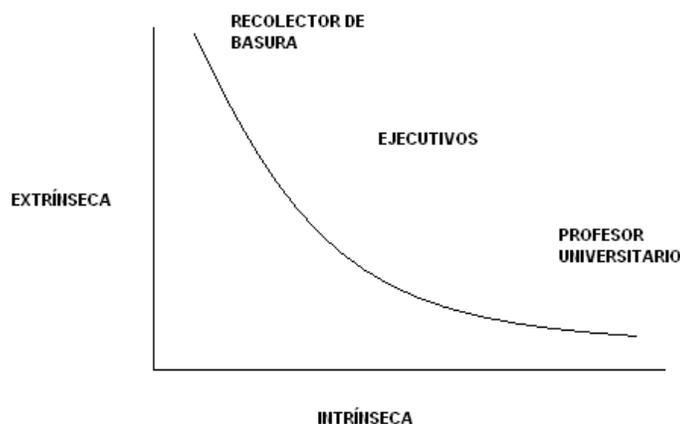
Ellig (2002) incluye los conceptos de Compensación Extrínseca y Compensación Intrínseca:

1. Compensación Extrínseca: se refiere básicamente a la compensación financiera es decir el pago. Guarda íntima relación con aspectos externos al empleado y a las características del trabajo per sé.

2. Compensación Intrínseca: guarda relación con aspectos asociados al trabajo en sí. Tal es el caso del ambiente laboral, tipo de trabajo y aprendizaje, oportunidades de desarrollo e incluso incluye algunos aspectos como la autonomía y el poder de las funciones.

Todo empleo debe poseer una combinación de ambos tipos de compensación, sin embargo, también es cierto que a su vez cada tipo de trabajo o función conduce a un mayor nivel de algún tipo de compensación. Tal es el caso del recolector de basura el cual, evidentemente por las características particulares de su ambiente de trabajo y sus funciones, será motivado netamente por la compensación extrínseca (pago); ahora bien, en el caso de un profesor universitario lo puede motivar la compensación intrínseca de sus funciones (en cuanto al aporte que el mismo está realizando a la sociedad) más que el pago que esté recibiendo por su enseñanza. En este sentido, Ellig (2002) obtuvo resultados interesantes en este tema al analizar a los Ejecutivos (Ver Figura 4).

Figura 4.



Combinación de Valores de Pagos: Pago Intrínseco Vs. Pago Extrínseco.

Fuente: (Ellig,B. R. (2002). *La Guía completa para la Compensación Ejecutiva*: New York, EUA: Edit. McGraw-Hill Professional. (pág.5)).

Tal como se observa, los ejecutivos se encuentran justo en el medio de la curva por lo que se puede concluir que la estructura de remuneración de su mayor preferencia surge de la distribución totalmente equitativa de La Compensación Extrínseca y La Intrínseca.

Una vez definidos los tipos de Compensación, conviene señalar los factores que impactan el diseño de los programas de pago:

1. Pensamiento Estratégico: se refiere a la definición de la actuación de la empresa, es decir, si la misma optará por una actitud proactiva o reactiva a los cambios que susciten en el Mercado.
2. La Visión: representa al futuro deseado de la Organización por lo que representa el norte que proyectan a sus clientes y empleados.
3. La Misión: se describe como la forma de alcanzar la visión o futuro deseado.
4. Las Competencias Organizacionales: en términos sencillos se refiere a aquellos aspectos por los cuales la Organización es sobresaliente en el Mercado.
5. Objetivos y Metas: es la traducción de la misión en metas cualitativas.
6. Oportunidades y Amenazas: evidentemente toda Corporación se topa con oportunidades y amenazas internas y externas, para simplificar este asunto conviene analizar la figura 5.

Figura 5.

	Amenazas y Oportunidades	
	Externas	Internas
Economía	A	B
Negocios	C	D
Leyes	E	F
Cultura	G	H

Análisis de Amenazas y Oportunidades.

Fuente: (Ellig,B. R. (2002). *La Guía completa para la Compensación Ejecutiva*: New York, EUA: Edit. McGraw-Hill Professional. (pág.12)).

Se presentan 4 aspectos relacionados al entorno organizacional, los cuales representan amenazas y oportunidades:

- **Economía:** como oportunidades externas se presenta: A. la población (tanto demográfica como laboral) considerando que la habilidad financiera de la población demográfica (entre otros elementos) son claves para el éxito de la organización en cuanto a sus ventas; B. aspectos inherentes a la Compañía en relación al mercado, tal es el caso de la existencia de necesidad de pagos Premium por reclutamiento y otros elementos como cuales son las tasas de interés a corto y largo plazo. Resulta evidente el impacto que genera la economía de una sociedad en las compensaciones empresariales. Tal es el caso de los ciclos económicos en donde si un país (en referencia a términos macroeconómicos) se encuentra en una depresión económica probablemente la inversión se verá afectada por lo que no habrán numerosas fuentes de empleo, lo que generará bajas tasas de ocupación, creando una mayor oferta laboral que la demanda de la misma disminuyendo los salarios. Tales aspectos son y deben ser considerados al momento de la creación de políticas salariales en las organizaciones; actualmente en un mundo globalizado, ninguna compañía está exenta del impacto de las variables macroeconómicas.
- **Negocio:** externamente, tamaño del mercado (C) en cuanto a actuales y futuros productos y competidores e internamente, la habilidad de conocer requerimientos de los clientes en cuanto a calidad y precios (D).
- **Cultura:** externamente, se define como el tipo de sociedad (G) (autocrática, democrática o socialista), el tipo de Gobierno y en sí la estabilidad de la nación (en cuanto a la consideración de entrar o no en el mercado); e internamente (H) la cultura organizacional, evidentemente ésta impactará considerablemente en sus resultados y en el diseño de las políticas salariales (en base a la valoración de ciertos componentes o conceptos remuneratorios en relación a los contenidos culturales tales como valores y creencias). La visión externa de la cultura, engloba aspectos políticos; la política responde al entorno en donde se desarrollan las relaciones de poder, su impacto sobre las estrategias de remuneración, aún cuando no es evidente, está presente. En un entorno político inestable, en donde el estado sea incapaz de garantizar seguridad en diversas áreas de su competencia, probablemente sea un país poco considerado al momento de invertir. Adicionalmente, el establecimiento de políticas salariales

en carácter de obligatoriedad tales como la fijación de salarios mínimos de manera unilateral afecta (evidentemente) toda la estructura salarial de las empresas.

- **Leyes:** una mirada externa define los requerimientos legales (E) impuestos a la Organización, ciertamente más firmes en algunos países que otros y una mirada interna (F) define el código de conducta que la organización debe prescribir ante los requerimientos anteriormente mencionados. Adicionalmente, la normativa laboral le otorga legitimidad a las políticas salariales. Es en base a este aspecto, que normativas específicas tales como La Ley Orgánica del Trabajo, regulan a profundidad los espacios organizacionales, bien sea en la relación de trabajo per sé, las condiciones de trabajo y la remuneración asociada al mismo. Otros elementos reguladores del mundo laboral son los impuestos señalados por el Ministerio de Finanzas (2007) como “contribuciones obligatorias, sin contraprestación no recuperables, recaudadas por el gobierno con fines públicos. Los ingresos tributarios incluyen los intereses cobrados por mora en el pago y las multas cobradas por falta de pago o pago atrasado de impuestos”. Ahora bien, el impuesto que grava directamente los ingresos (tanto de personas naturales como jurídicas) no es más que el Impuesto sobre la renta. Según el BCV (2007) es definido como “el gravamen directo que se determina mediante la aplicación de un porcentaje a los ingresos netos obtenidos por las personas naturales y jurídicas (empresas) definidas como contribuyentes”, respondiendo a la categoría de contribuyente “persona natural o jurídica obligada, conforme a la ley, a abonar o satisfacer los tributos previstos en la misma, una vez que surja con respecto a ella, el presupuesto jurídico que de nacimiento a la obligación jurídico-tributaria (hecho imponible)” (Ley de ISLR, 2006, p.15).

A nivel nacional muy poco ha sido estudiada la posibilidad de hacer que los paquetes de compensación sean más efectivos o eficientes desde la perspectiva de los impuestos, refiriéndose con esto, a procurar maximizar las ganancias del empleado y por consiguiente aumentar la competitividad de la empresa en material salarial. La normativa venezolana ofrece cierta flexibilización ante los conceptos taxables y los no taxables, tal aspecto es y podrá ser considerado por los administradores de las compensaciones empresariales al momento de diseñar las políticas salariales.

Este tema ha sido estudiado a nivel mundial, específicamente en mayor proporción en países como Estados Unidos, en donde existe una fuerte cultura fiscal que los ha llevado a considerar una alternativa a la hora de compensar a sus empleados basándose por supuesto en su normativa local; la experiencia de Estados Unidos señala que es posible compensar a los empleados, particularmente y con mayor urgencia al personal Ejecutivo cuyos altos ingresos los llevan a declarar elevados montos de tasas impositivas, a través del otorgamiento de remuneración en conceptos no gravables.

Tal como señala Ellig (2002):

Al examinar el impacto del impuesto, es apropiado considerar lo que queda después del mismo. Este análisis post-impuesto puede realizarse tanto para los ingresos del ejecutivo y los costos post-impuesto de la compañía. En la medida en que el ingreso post-impuesto del ejecutivo aumente o que los costos post-impuestos de la compañía disminuyan, significa una mejora en la efectividad impositiva (p. 122)

El valor del ingreso real del ejecutivo después del impuesto depende del criterio impositivo del concepto compensatorio, es decir, básicamente o es gravable (parcial o totalmente) o es no gravable en cuyo caso se hablaría que tiene eficiencia impositiva.

Adicionalmente, Ellig (2002), aporta la siguiente ecuación matemática (ver Figura 6):

Figura 6

$$\text{Efectividad Impositiva} = \frac{\text{Ingreso del Ejecutivo despues del impuesto}}{\text{Costo de la Compañía despues del impuesto}}$$

Efectividad Impositiva

Fuente: (Ellig,B. R. (2002). *La Guía completa para la Compensación Ejecutiva*: New York, EUA: Edit. McGraw-Hill Professional. (pág.126)).

En este sentido, la efectividad o eficiencia impositiva, se presenta como el cociente entre el ingreso del ejecutivo y el costo de la compañía después del impuesto; este valor puede encontrarse en un rango entre 0 e infinito.

La eficiencia impositiva puede tener una importancia determinada dependiendo del elemento del paquete de compensación al cual se haga referencia:

Tabla 3.

Importancia de la Efectividad Impositiva

Elemento	Importancia
Salario	Baja
Beneficios	Moderada/Alta
Incentivos a Corto Plazo	Baja/Moderada
Incentivos a Largo Plazo	Baja/Alta
Emolumentos	Moderada/Alta

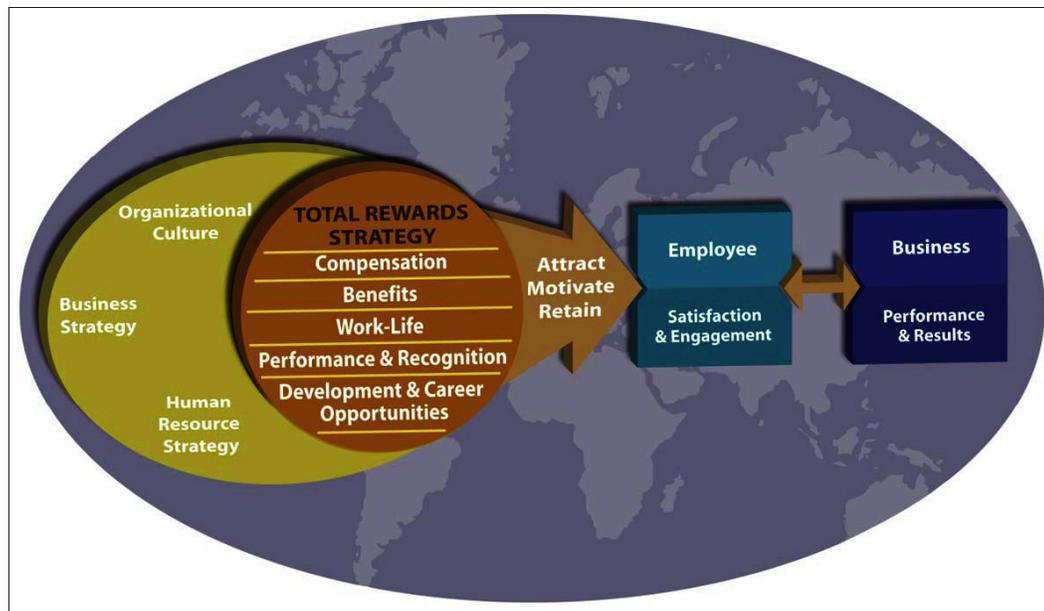
Fuente: (Ellig,B. R. (2002). *La Guía completa para la Compensación Ejecutiva*: New York, EUA: Edit. McGraw-Hill Professional. (pág.128)).

Ciertamente, los planes de compensación de los empleados dependiendo de su composición, tendrán un nivel de eficiencia impositiva mayor o menor; por ello conviene analizar un conjunto de teorías, que señalan los componentes de los planes de remuneración desde perspectivas más amplias a otras más concretas:

Según el **Modelo de Compensación Total (Total Rewards Model)** la estrategia para el diseño de las remuneraciones totales debe equilibrar cinco elementos claves: la compensación, los beneficios, el balance vida-trabajo, el reconocimiento - desempeño y el desarrollo - plan de carrera. Tales elementos, correctamente equilibrados, perseguirán el objetivo de atraer, motivar y retener al talento humano. Dicho modelo señala la presencia de una relación de intercambio o retroalimentación entre las empresas y su capital humano en cuanto a que los empleados proveen de tiempo, talento, esfuerzo y resultados; a su vez, los empleadores le

otorgan remuneración en base a dicho aporte de los empleados. Ahora bien, en relación al contexto de la compensación total señala los siguientes aspectos predominantes: la estrategia del negocio, la cultura organizacional, la estrategia de los recursos humanos, influencias externas tales como la competitividad del mercado y la regulación industrial, por último el ámbito geográfico en cuanto a la localización de la fuerza de trabajo.

Figura 7.



Modelo de Compensación Total.

Fuente: World at Work. (www.worldatwork.com)

El análisis de la llamada compensación o remuneración total, genera inquietud ante estudiosos de los recursos humanos y finanzas, en cuanto a la distribución eficiente del presupuesto empresarial dado que, como ya ha sido especificado, representa un costo necesario y una inversión.

1. Remuneración Total.

Los *paquetes de remuneración* son el conjunto de pagos en efectivo, beneficios y emolumentos que se otorgan a los trabajadores anualmente conformando la llamada Remuneración Total Anual. Según Urquijo (2004), la remuneración total o global, se compone, en la actualidad, de una gran variedad de remuneraciones parciales, de diversos

tipos y especie, sin embargo, no resulta fácil establecer una visión completa de todas las formas de remuneración parcial. En las últimas décadas, se ha registrado una notable tendencia a ampliar el salario base con una serie de salarios adicionales, que elevan el monto del paquete de remuneración o de la remuneración total del trabajador; esta tendencia involucra prácticas en efectivo y beneficios. Dicho esto, se entiende que los paquetes pueden ser muy variados ya que responden al diseño por parte de la gerencia de las empresas y, por ende, a múltiples variables tales como presupuesto financiero, cultura y tendencias de pagos del mercado (entre otras). Al respecto, Ellig (2002) propone la existencia de cinco elementos básicos que componen la compensación o un paquete remunerativo: el salario, los incentivos a corto plazo, los incentivos a largo plazo, los beneficios y los emolumentos.

❖ **Salario:** es la base en la cual los otros elementos de compensación son construidos, lo que justifica su nombre salario básico; es el pago en efectivo otorgado al empleado mensual o quincenalmente, dependiendo de lo establecido en el contrato de trabajo y acordado entre las partes. Se presenta como una forma de pago sin riesgo dado su cualidad de estabilidad. Existen una serie de elementos que pueden servir de guía al momento del establecimiento del monto salarial: análisis del puesto, cargo vs. funciones, título del puesto y evaluación del puesto. Por conformar el nivel más básico y elemental de la compensación, conviene asignarle al salario particular interés:

1. Tipos de Salario:

Es preciso establecer la diferencia entre el salario y el sueldo, aun cuando cotidianamente se les otorgue trato similar. Florentín, Narváez, Marín, Rodríguez y Muller (2002) establecen:

- Salario: se paga por hora o por día, aunque se liquide semanalmente, se aplica más bien a trabajos manuales o de taller.
- Sueldo: se paga por mes o por quincena ya sea por trabajos intelectuales, administrativos, de supervisión o de oficina.

El sueldo o salario depende de varios aspectos:

- a) Medio de Pago:
 - a. En Moneda: monetizable en bolívares (en el caso de Venezuela).
 - b. En especie: en productos o servicios.
 - c. Mixto: combinación de ambos elementos.

- b) Capacidad Adquisitiva:
 - a. Nominal: monto establecido en el contrato de trabajo.
 - b. Real: determina la cantidad de bienes y servicios a los que el empleado puede acceder con su nivel de ingreso, es decir, decreta su poder adquisitivo.

- c) Forma de Pago:
 - a. Por unidad de tiempo: en base a la jornada laboral, es decir, en base al tiempo que el empleado ejerce sus funciones.
 - b. Por unidad de obra: relacionada al cumplimiento de objetivos.

Ahora bien, localmente al concepto de salario se le asocian otros elementos los cuales por su obligatoriedad se han de encontrar con facilidad en cualquier paquete de compensación. Entre tales elementos podemos mencionar:

- **Planes de Ahorro:** consisten en la acumulación de un porcentaje del salario aportado por el empleado, incorporado a determinada porción de tal aporte otorgada por la empresa. En la actualidad, los planes de ahorro se han convertido en una forma efectiva de otorgar dinero a los empleados.
- **Utilidades:** surge de la obligación conferida por la LOT de la participación al trabajador de los beneficios obtenidos por parte de la empresa. Tal aspecto se observa en el Art. 174 de la LOT-2006, en donde se aclara:

Las empresas deberán distribuir entre todos sus trabajadores por lo menos el quince por ciento (15%) de los beneficios líquidos que hubieren obtenido al fin de su ejercicio anual (...) esta obligación tendrá, respecto de cada trabajador, como límite mínimo, el equivalente al salario de quince (15) días y como límite máximo el equivalente al salario de cuatro (4) meses. (p. 47).

Adicionalmente, el Art. 181 de la LOT señala un elemento clave:

La mayoría absoluta de los trabajadores de una empresa o el sindicato al que esté afiliado más del veinticinco por ciento (25%) de los mismos, podrá solicitar por ante la Administración del Impuesto Sobre la Renta el examen y verificación de los respectivos inventarios y balances para comprobar la renta obtenida en uno o más ejercicios anuales. A los fines de determinar dicha mayoría no se considerarán los trabajadores a que se refieren los artículos 42 y 45 de esta Ley. (p.48)

Tal aspecto, hace que algunas compañías opten por tener políticas agresivas en materia de utilidades, justamente evitando la aplicación del anterior artículo.

- **Bono Vacacional:** en el artículo 223 de la LOT se establece claramente que los patronos deberán pagar al empleado al momento de sus vacaciones una bonificación extra al salario correspondiente para su disfrute. En principio, tal bono será equivalente a un mínimo de siete (7) días de salario más un (1) día por cada año a partir de la vigencia de esta Ley hasta un total de veintiún (21) días de salario.

- ❖ **Incentivos a Corto Plazo:** son diseñados para incluir tanto el riesgo negativo como el potencial positivo del cumplimiento de metas en un periodo corto (generalmente un año). Habitualmente, el monto de pago sube y baja a lo largo del año de acuerdo al desempeño. Al igual que los incentivos a largo plazo, buscan estabilizar la productividad pero con un riesgo menor (tiempo más corto). Generalmente se refieren a:

- **Comisiones:** usualmente se aplican a la fuerza de ventas. En base al establecimiento de cuotas o metas, se le otorga al trabajador determinada porción en efectivo en base al cumplimiento de las mismas. Su peso en la remuneración de determinado empleado depende de la mezcla fijo-variable que a su vez, es establecida en base a criterios tales como la rotación y el esfuerzo de venta del producto en comercialización.

- **Bonos:** consisten en ganancias a riesgo ya que dependen de aspectos tales como la utilidad obtenida por la compañía y del cumplimiento de metas y objetivos a nivel global. Adicionalmente, pueden ser otorgadas en base a niveles jerárquicos; tal es el caso del llamado bono ejecutivo, el cual es un pago en efectivo otorgado a cargos claves y cuya política puede ser tan diversa como las compañías lo deseen.

El salario (porción fija) junto a los incentivos a corto plazo (porción variable) conforman la llamada mezcla fijo-variable de los paquetes; en base a valoración de cada concepto, se le otorga un porcentaje a cada uno componiendo en términos genéricos la remuneración del empleado.

❖ **Incentivos a largo plazo:** se asemejan a los incentivos a corto plazo con la excepción que éstos presentan una duración de varios años. Son afectados por aspectos tales como el tipo de la compañía y su estrategia (si se presenta como favorable a los riesgos). Los tipos más comunes son:

- **Stock Options:** se define como el derecho (mas no requerimiento) proporcionado a un empleado a manera opcional de comprar una cantidad estipulada de acciones de la compañía en el mercado de valores a un precio determinado (a valor de mercado, por encima o por debajo del mismo) por un lapso particular. Este beneficio se le ofrece mayormente a Ejecutivos.

- **Plan de compra de acciones:** se diferencia esencialmente a stock options, en cuanto a que el período para decidir comprar acciones es mucho más amplio en el caso de stock options. Este beneficio se utiliza principalmente para promover la creación de propietarios del capital accionario entre los empleados.

- **Acciones Fantasma:** aquellas empresas que no cotizan en el mercado de valores, le ofrecen a sus empleados la opción de comprar acciones fantasmas, generándoles a cambio un pago equivalente al valor de las acciones (si se cotizaran en mercado).

❖ **Beneficios y emolumentos:** responden a conceptos remuneratorios de índole no financiera que satisfacen necesidades de bienestar y seguridad del empleado, que de otra forma el mismo debería adquirir por sus propios medios en el mercado. Los beneficios son otorgados a cualquier empleado de la organización mientras que los emolumentos tienden a ser otorgados únicamente al personal ejecutivo. Ambas categorías han aumentado en importancia y en costos dado que:

- a) Las empresas desean ofrecer paquetes competitivos.
- b) Son elementos claves en negociaciones colectivas.

c) Reciben en gran medida un trato favorable en cuanto a los impuestos.

d) Particularmente en el caso de los emolumentos, su principal atractivo es su exclusividad.

Es apropiado analizar los tipos de beneficios más comunes:

- **Pago por tiempo libre:** básicamente como su nombre lo indica es la compensación por el tiempo no trabajado por lo que se presentan como lo contrario al pago por desempeño. Como ejemplo de ello, se podría señalar el reposo pre y postnatal.

- **Vacaciones:** se ha comprobado que los empleados necesitan días libres incluso para el aumento de su productividad. Tal como señala el Art. 219 de la Ley Orgánica del Trabajo (2006):

Quando el trabajador cumpla un (1) año de trabajo ininterrumpido para un patrono, disfrutará de un período de vacaciones remuneradas de quince (15) días hábiles. Los años sucesivos tendrá derecho además a un (1) día adicional remunerado por cada año de servicio, hasta un máximo de quince (15) días hábiles (p. 48).

- **Compensación por discapacidad de empleados:** guarda relación con la seguridad social, se refiere a la ayuda económica que se le ofrece al empleado desde la perspectiva patronal ante un suceso que lo discapacita temporalmente o a largo plazo.

- **Gastos Funerarios:** se presenta como la cobertura de los gastos ante el fallecimiento de un trabajador.

- **Prestaciones Sociales:** corresponde a la contraprestación por parte del patrono al trabajador por los servicios prestados. La LOT en su artículo 108 señala:

Después del tercer mes ininterrumpido de servicio, el trabajador tendrá derecho a una prestación de antigüedad equivalente cinco (5) días de salario por cada mes. Después del primer año de servicio, o fracción superior a seis (6) meses contados a partir de la fecha de entrada en vigencia de esta Ley, el patrono pagará al trabajador adicionalmente dos (2) días de salario, por cada año, por concepto de prestación de antigüedad, acumulativos hasta treinta (30) días de salario. (p.53).

1. Programas de Servicios:

a) **Cobertura de gastos de transferencia:** generalmente las políticas de asignaciones internacionales o locales cubre una porción de los gastos de transferencia o relocalización de los empleados recién contratados en caso de tener que mudarse de su domicilio.

b) **Programas de Atletismo:** con el propósito de generar camaradería del personal fuera de horario de oficina, algunas compañías auspician programas deportivos.

c) **Productos de la compañía:** algunas empresas le dan la oportunidad a sus empleados de adquirir sus productos en base a descuentos o a precio de costo.

d) **Asistencia Educativa:** relativa al financiamiento o subsidio de cualquier tipo de mejoramiento educativo al empleado y en algunos casos a sus dependientes.

e) **Programas de asistencia al empleado:** se refiere a la ayuda que le ofrece el patrono en la resolución de problemas o manejo de stress entre otras, generalmente se refiere algún tipo de asistencia psicológica.

f) **Servicios Financieros:** se componen por una serie de elementos los cuales generalmente son:

a. Seguro de Automóvil y de Casa Propia.

b. Préstamos.

g) **Servicio de Comida:** este beneficio es muy amplio, incluye desde máquinas de alimentos hasta grandes comedores. Generalmente la compañía asume el mayor porcentaje del costo solicitándole a los empleados una contribución bastante razonable. Actualmente, este es un beneficio que ha adquirido obligatoriedad en las empresas; esto se debe a que en base al Decreto Presidencial, todo empleado que genere ingresos inferiores a 3 salarios mínimos, tiene derecho a un plan de alimentación (los conocidos cesta-tickets).

h) **Becas:** similar a la asistencia educativa, se refiere al concurso de becas que cubran total o parcialmente los estudios del empleado, generalmente y en base al objeto de estudio a los ejecutivos se le otorgan para maestrías o doctorados.

i) **Transporte:** conforma una serie de beneficios cuyo objeto primordial es asistir al empleado en su traslado. Puede ir desde el pago por uso del vehículo propio hasta la asignación de un automóvil.

j) **Viaje y entretenimiento:** consiste en el pago de los gastos de viajes y entretenimiento por parte del patrono en los siguientes elementos: membresía de Club Social, convenciones y conferencias y tarjetas de crédito corporativas entre otros.

k) **Cuidado Médico y Bienestar:** se refiere a la protección que le otorga el patrono en relación a aspectos de salud, generalmente engloba:

- a. Planes Básicos (HCM).
- b. Planes de Exceso.
- c. Chequeo Médico (aspecto actual gracias a la LOPCYMAT).
- d. Asistencia o Seguro Odontológico.

l) **Seguros:** asistencia económica ante los siguientes sucesos:

- a. Supervivencia
- b. Muerte accidental
- c. Viaje de Negocios

Adicional a los elementos mencionados, algunas compañías ofrecen beneficios puntuales tales como:

- 1. Viáticos
- 2. Uniformes.
- 3. Textos escolares.
- 4. Cesta de productos y cesta navideña.
- 5. Teléfonos celulares.
- 6. Juguetes
- 7. Gastos de representación.

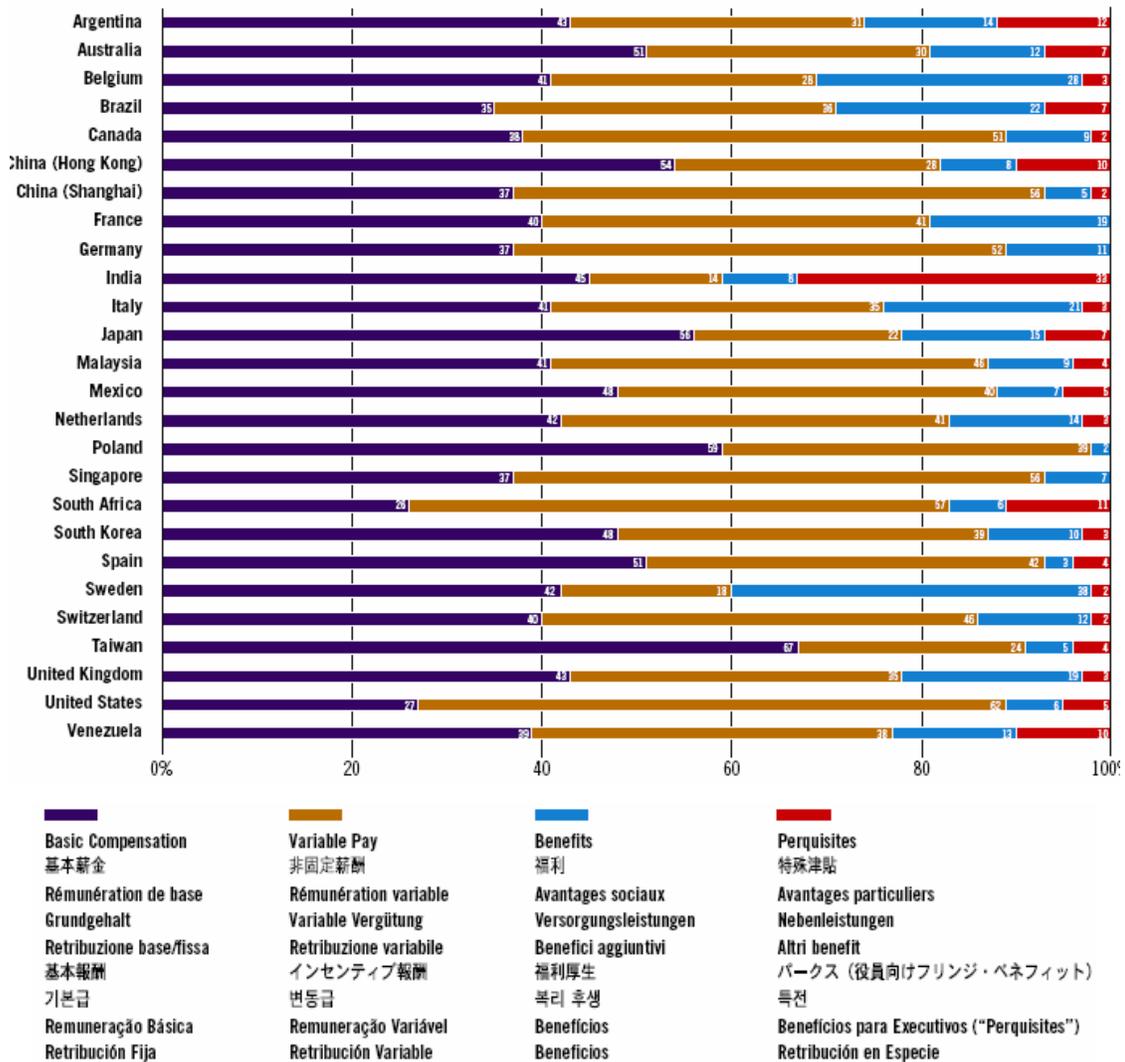
Ellig (2002) señala: “la relativa importancia de cada elemento ante diferentes niveles de ingreso podría, por supuesto, variar de industria a industria e incluso de compañía a compañía(...)” (pág. 9) y comenta que estos elementos toman diferente énfasis en base a los niveles de pago en la organización.

A una conclusión similar llega el estudio realizado por Goolsbee (2000) “Los impuestos, ejecutivos con altos ingresos y los peligros de la estimación de rentas en la nueva economía” en donde, tomando data de compensación de cinco de los ejecutivos mejores pagados de diversas compañías, se dispuso a analizar que a través de sus altos ingresos la línea entre capital y salario se ha tornado borrosa entre el período 1991-1998. Determinando que el aumento en las opciones de acción y su prevalecía en el sector tecnología han generado tal aspecto. Tal antecedente hace suponer (en coincidencia con Ellig) que existe diversidad en el diseño de paquetes en base a rama de actividad.

En ese mismo orden de ideas, Towers Perrin (2002) en su estudio Manejo del Pago Global y de Beneficios, estudió la remuneración a nivel mundial, para ello, se enfocó en la distribución de los paquetes en base a sus elementos respectivos (compensación base, pagos variables, beneficios y remuneración en especie) en relación a los diferentes países, analizando los componentes de paquetes de 26 naciones de diversos continentes generando interrogantes tales como la remuneración total de los CEO (altos ejecutivos) y de Directores de Recursos Humanos, entre otros. Tales conclusiones señalan la diversidad que se presenta al momento del diseño de paquetes de remuneración, particularmente en tal estudio, se observa una valoración cultural específica de cada país en cuanto a determinados conceptos o elementos de los paquetes. Parece conveniente tomar como ejemplo a la primera potencia mundial, Estados Unidos, donde es aparente la gran valoración en los paquetes de los altos ejecutivos de la porción variable, siendo la misma un 62% de su remuneración total. Por el contrario, en Taiwán, la compensación base o porción fija conforma el 67% de la remuneración total de los paquetes de altos ejecutivos. A su vez, tomando un caso peculiar, en la India el 33% de la remuneración está conformada por retribución en especie.

No es difícil comprender la alta diversidad de los paquetes de compensación que son otorgados a nivel mundial, basta con analizar el modelo de compensación total y los aspectos que conforman el contexto a las estrategias de remuneración total.²

Grafico 2.



Componentes Retributivos de un Director General/Consejero Delegado (CEO)

Fuente: (Towers Perrin. (2002). Remuneración Total a Nivel Mundial. 2001-2002. [Folleto] USA: Autor).

² En relación al contexto de la compensación total señala los siguientes aspectos como predominantes: la estrategia del negocio, la cultura organizacional, la estrategia de los recursos humanos, influencias externas tales como la competitividad del mercado y la regulación industrial y por último el ámbito geográfico en cuanto a la localización de la fuerza de trabajo.

En el grafico se evidencia que la cultura afecta o modifica la utilización de determinados elementos en los paquetes de compensación en mayor o menor medida y es justamente la diversidad del diseño de los planes remuneratorios lo que genera que algunos tengan niveles de eficiencia impositiva superiores o en su defecto, inferiores a otros. Lógicamente, esto dependerá de la normativa local en cuanto a elementos gravables y no gravables.

CAPÍTULO IV:

MARCO JURÍDICO-LEGAL.

El presente capítulo presentará un análisis del marco jurídico-legal nacional vigente en donde se acudirá a la Ley Orgánica del Trabajo madre de la legislación Laboral, la Ley del Impuesto sobre la Renta y por último se tomarán en consideración un conjunto de sentencias del Tribunal Supremo de Justicia que de alguna manera han regulado el tema que compete a la presente investigación.

D. Ley Orgánica del Trabajo (LOT)

Ante todo es preciso tomar en consideración el concepto de salario en la legislación venezolana, teniendo como referencia primordial la Ley Orgánica del Trabajo (LOT), promulgada en la gaceta oficial N° 38.372, el 3 de Febrero de 2006.

A.1. Definición Legal del Salario

La Ley Orgánica del Trabajo (LOT- 2006), señala en su Artículo 133, “Se entiende por salario la remuneración, provecho o ventaja, cualquiera fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, que corresponda al trabajador por la prestación de su servicio (...)”. (LOT- 2006, Artículo 133, p. 36).

A.2. Pagos que comprenden el concepto legal del salario

El Artículo 133 de la LOT- 2006, añade, junto con la definición del salario, una detallada enumeración de lo que comprende el concepto de salarios, que a continuación se presenta: “(...) Comprende las comisiones, primas, gratificaciones, participación en los beneficios o utilidades, sobresueldos, bono vacacional, así como recargos por días feriados, horas extras o trabajo nocturno, alimentación y vivienda”. (LOT- 2006, Art.133, p. 36)”.

Más adelante, se añade que “Los subsidios o facilidades que el patrono otorgue al trabajador con el propósito de que éste obtenga bienes y servicios que le permitan mejorar su calidad de vida y la de su familia tienen carácter salarial (...)” (p. 36).

A.3. Pagos que excluye el concepto Legal del Salario

Para los fines de esta investigación el papel de los pagos que excluye el concepto legal del salario es de gran relevancia, son estos los que permiten disminuir el monto gravable del empleado; una manera de hacerlo es reestructurando el paquete de compensación de los mismos distribuyéndolo entre los beneficios, prestaciones e indemnizaciones con eficiencia fiscal, con el objetivo de disminuir la tarifa impositiva del empleado. Para lograr esto, las organizaciones deben otorgar diversas opciones de beneficios que no le adquieran al empleado un agregado en su renta bruta teniendo como consecuencia que los contribuyentes deban cancelar una mayor cantidad de dinero por razón de Impuesto Sobre la Renta al Fisco Nacional.

En este orden de ideas, las empresas son quienes poseen la potestad de ofertar beneficios a sus trabajadores, considerando los recursos económicos que disponga y los objetivos que ambicionen; no obstante la Ley Orgánica del Trabajo establece ciertas regulaciones con respecto a algunos beneficios obligatorios denominados por esta ley, específicamente en el párrafo tercero del Artículo 133 de la LOT- 2006, se precisa una serie de pagos que se excluyen del concepto de salario a efectos legales:

Se entienden como beneficios sociales de carácter no remunerativo: 1) Los servicios de comedores, provisión de comidas y alimentos y de guarderías infantiles. 2) Los reintegros de gastos médicos, farmacéuticos y odontológicos. 3) Las provisiones de ropa de trabajo. 4) Las provisiones de útiles escolares y de juguetes. 5) El otorgamiento de becas o pago de cursos de capacitación o de especialización. 6) El pago de gastos funerarios. Los beneficios sociales no serán considerados como salario, salvo que en las convenciones colectivas o contratos individuales de trabajo, se hubiere estipulado lo contrario. (p. 37)

Este artículo proporciona evidencias que dan a conocer que existen una serie de beneficios establecidos por la LOT los cuales, por no poseer carácter remunerativo no deberán ser considerados como enriquecimiento, conduciendo a su vez el carácter de no gravable, lo que permita concluir que al ser otorgados por las empresas en los paquetes de compensación se le brinda al trabajador una compensación con eficiencia impositiva.

El Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo-2005, en el Artículo 73 establece que estos beneficios sociales no remunerativos, “revisten carácter excepcional” en referencia que tienen las empresas en ofrecer estos beneficios; “deberán guardar proporción o adecuación con las necesidades que se pretenden satisfacer”, para que no se gasten recursos económicos en ofrecimientos que no satisfagan las necesidades del empleado y la de sus familias, ya que “deberán aprovechar al trabajador, su cónyuge o concubino, o a sus familiares” es decir, estos beneficios deben ser extensibles a los familiares del trabajador y por último indica que:

No revisten carácter salarial cualquiera fuere la modalidad de cumplimiento y fuente de la obligación, salvo que se hubiere pactado lo contrario en convenciones colectivas o contrato individual de trabajo. Por tanto, los beneficios derivados del servicios de comedores organizados y financiados total o parcialmente por el empleador, así como de la provisión o suministro de alimentos a través de comisariatos, abastos o de la entrega al trabajador de cestas de productos alimenticios, no revisten carácter salarial (...). (p. 25).

En el párrafo segundo del Artículo 133 de la LOT- 2006, se establece otra exclusión cuando se señala que

A los fines de esta Ley se entiende por salario normal, la remuneración devengada por el trabajador 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 la prestación de antigüedad y las que esta Ley considere que no tienen carácter salarial. Para la estimación del salario normal ninguno de los conceptos que lo integran producirá efectos sobre si mismo. (p. 36)

Además, en el párrafo cuarto del Artículo 133 de la LOT- 2006, señala que cuando algunos de los actores (trabajador o patrono) se vean obligados a cancelar una contribución, tasa o impuesto, “se calculará considerando el salario normal correspondiente al mes inmediatamente anterior a aquél en que se causó”. (p. 37)

Asimismo, se indica en el párrafo quinto del Artículo 133 de la LOT- 2006, “El patrono deberá informar a sus trabajadores, por escrito, discriminadamente y al menos una vez al mes, las asignaciones salariales y las deducciones correspondientes.” (p.37)

Por otra parte, en el Reglamento de la LOT, en el Artículo 72, señala las percepciones no salariales e indica:

No reviste carácter salarial aquellas percepciones o suministros que: a) No ingresen, efectivamente, al patrimonio del trabajador; b) No fueren libremente disponibles; c) Estuvieren destinadas a reintegrar los gastos en que hubiere incurrido el trabajador con ocasión de la prestación de sus servicios y cuyo coste debe ser asumido por el patrono; d) proporcionaren al trabajador medios, elementos o facilidades para la ejecución de su labor, tales como herramientas, uniformes, implementos de seguridad, y provisiones de habitación en el supuesto contemplado en el artículo 241 de la Ley Orgánica del Trabajo. Si a estos fines el trabajador recibiere de su patrono sumas de dinero, éstas deberán guardar proporción con los gastos en que efectivamente incurrió o debió incurrir según lo pactado; y e) Constituyan gratificaciones voluntarias o graciosas originadas en motivos diferentes a la relación de trabajo. (p. 25)

Las controversias que surgen sobre determinados pagos, que algunos consideran salarios y otros no, se resuelven por vía judicial.

Cabe destacar, que el salario en la Legislación Venezolana es sometido a impuesto, donde el salario es considerado como una renta, y se le somete a impuesto regular, si excede una cantidad anual determinada, de acuerdo a lo pautado en La Ley de Impuesto sobre la Renta.

El Artículo 99 del Reglamento de la LOT, indica “Los intereses generados por la prestación de antigüedad acumulada están exentos del Impuesto sobre la Renta, serán acreditados o depositados mensualmente y pagados al cumplir cada año de servido, salvo que el trabajador, mediante manifestación escrita, decidiera capitalizarlos” (p.29).

E. Impuesto sobre la Renta (ISLR)

Entre los tipos de impuestos existentes en Venezuela, es pertinente en esta investigación el estudio del Impuesto Sobre la Renta acreditado por personas naturales, el cual es el gravamen aplicado sobre las ganancias anuales netas y disponibles en dinero o en especie.

B.1. Definición:

El Impuesto Sobre la Renta (ISLR) grava toda ganancia o incremento de patrimonio, producida por una inversión o la rentabilidad de un capital, por el trabajo bajo la relación de dependencia o el ejercicio libre de la profesión, y en general, los enriquecimientos derivados de la realización de cualquier actividad económica o de la obtención de un privilegio. Este impuesto se rige por la Ley de Impuesto sobre la Renta (LISLR).

B.2. Conceptos Claves sobre el Impuesto Sobre la Renta:

Para mayor entendimiento del lector se precisa identificar conceptos claves ante tal aspecto:

- **Potestad Tributaria:** según La Ley del Impuesto sobre la Renta (2006) responde al “poder del Estado, como nación, para crear tributos por ley en territorio nacional” (p.19).
- **Impuesto:** “es una clase o tipo de tributo cuya obligación tiene como hecho imponible una situación independiente de toda actividad estatal relativa al contribuyente. Tributo cuyo cumplimiento no origina una contraprestación directa a favor del contribuyente” (Ley del Impuesto sobre la Renta, 2006, p.18)

Los impuestos pueden ser progresivos, proporcionales y regresivos:

1. Impuesto Progresivo: según la Ley del Impuesto sobre la Renta (2006) “impuesto cuya tarifa, determinada conforme a una escala establecida por la Ley, va aumentando a medida que van creciendo los ingresos gravables. Con frecuencia, esta escala parte de cierto límite, el cual es denominado base de exención” (p.18).
2. Impuesto Proporcional: “aquel aplicado sobre la base de un porcentaje determinado, sin considerar los recursos del contribuyente. Su aplicabilidad es más gravosa que el impuesto progresivo”. (Ley del Impuesto sobre La Renta, 2006, p.18).
3. Impuesto Regresivo: en base a la Ley del Impuesto sobre La Renta (2006) “es aquel que afecta, con mayor intensidad, los sectores económicos menos favorecidos” (p. 18).

El Impuesto sobre la Renta tiene como fuente, objeto y base de cálculo los ingresos netos percibidos por las personas naturales, las personas jurídicas y otras entidades económicas, por ello es un impuesto justo y ecuánime, pues grava un signo cierto y seguro de riqueza, o sea, la riqueza ganada o renta.

- **Renta Neta:** responde al enriquecimiento neto, se obtiene ante la resta de los ingresos brutos menos los costos y deducciones permitidas por la Ley. (Ley del Impuesto sobre La Renta, 2006)
- **Renta Gravable:** “se entiende como tal, aquella obtenida de restar de la renta neta o enriquecimiento neto, los desgravámenes, rebajas y reajustes por inflación a que tiene lugar, para luego aplicarle la tarifa de impuesto que corresponda” (Ley del Impuesto sobre La Renta, 2006, p.19).
- **Base imponible:** “es la medición o cuantificación del hecho imponible. Elemento establecido por el Legislador para el cálculo de determinado tributo” (Ley del Impuesto sobre La Renta, 2006, p.14).
- **Exenciones:** “dispensa total o parcial del cumplimiento de la obligación tributaria, otorgada por el legislador. Situación de privilegio o inmunidad otorgada a una persona o entidad, para no ser comprometida en una carga u obligación” (Ley del Impuesto sobre La Renta, 2006, p.15).
- **Unidad Tributaria:** “representa la magnitud aritmética, por cuyo intermedio se establecen las bases de imposición, de exención, de las multas, para permitir así la denominada

conversión monetaria (...)” (Ley del Impuesto sobre la Renta, 2006, p.19). Establecida por el SENIAT, actualmente en 46,00 Bs.

En la presente investigación no se pretende analizar ampliamente la naturaleza del impuesto sobre la renta sino por el contrario tomar en cuenta aspectos relevantes del mismo que faciliten la determinación de conceptos taxables y no taxables.

Ahora bien, tal como señala el artículo 1 de la Ley del ISLR: “Los enriquecimientos anuales netos y disponibles obtenidos en dinero o en especies, causaran impuestos según las normas establecidas en esta Ley (...)”. (2007, p.1).

Estudiando este artículo, en pro de la eficacia fiscal, todo aquello que no sea enriquecimiento no causara impuesto, es decir no será taxable, como por ejemplo: las fiestas corporativas, los planes vacacionales para hijos de los trabajadores, las asistencias psicológicas, entre otros. En el transcurso de este capítulo saldrán de manifiesto otros elementos de los paquetes de compensación que se pueden considerar como no gravables.

B.3. Contribuyentes

De la misma forma están sometidos al Régimen Impositivo previsto en esta Ley (Artículo 7 de la LISLR-2007)

- a) Las personas naturales.
- b) Las compañías anónimas y las sociedades de responsabilidad limitada.
- c) Las sociedades en nombre colectivo, en comandita simple, las comunidades, así como cualesquiera otras sociedades de personas, incluidas las irregulares o de hecho;
- d) Los titulares de enriquecimientos provenientes de actividades de hidrocarburos y conexas (...)
- e) Las asociaciones, fundaciones, corporaciones y demás entidades jurídicas o económicas.
- f) Los establecimientos permanentes, centros o bases fijas situados en el territorio nacional. (p. 5).

A efectos de esta investigación, se remitirá al Impuesto sobre la renta a personas naturales. El mismo, posee la característica de ser un impuesto progresivo, en cuanto depende directamente de los ingresos netos recibidos por el trabajador. Ahora bien, conviene señalar quienes están obligados a presentar la declaración definitiva del ISLR³:

1. Los residentes en el país que devenguen sueldos anuales superiores a 1.000 UT.
2. Los residentes en el país que sean comerciantes o profesionales en libre ejercicio y las herencias yacentes, que obtengan ingresos anuales superiores a 1.500 UT o enriquecimientos netos mayores a 1.000 UT.
3. Los que se dediquen exclusivamente a la realización de actividades agrícolas, pecuarias, pesqueras, piscícolas a nivel primario y obtengan ingresos brutos mayores a 2.625 UT (no pagan impuestos si gozan de algún tipo de exoneración).

Las personas naturales deberán declarar a los 3 primeros meses siguientes al cierre del ejercicio fiscal ante las entidades bancarias autorizadas o consulados.

B.4. Consideraciones sobre Eficiencia Impositiva establecida por la Ley de ISLR.

El Impuesto Sobre La Renta puede llegar a ser un elemento negativo para los trabajadores, porque se puede aumentar el monto de la cancelación del impuesto si el trabajador llegase a escoger un beneficio que sea gravable y consecuentemente aumentara su renta neta (a mayor remuneración gravable mayor contribución del empleado y del empleador). Si el trabajador y el empleador no tienen esto claro, ciertamente le producirá un descontento debido a que se hallará en una situación inesperada y con resultados pocos deseados, por este motivo las empresas se deben preocupar por esta situación y tomar las medidas pertinentes. Una de ellas es analizar los beneficios gravables y no gravables, para luego crear los paquetes que van a ser ofrecidos a los trabajadores y aclararles a cada uno, cuales de estos beneficios inciden en el pago del ISLR, de manera que escojan los beneficios de forma consciente y responsable.

Por esta razón, la presente investigación pretende brindar herramientas de eficiencia impositiva. Para ello se consideraran los siguientes aspectos:

³ Datos obtenidos a través de folleto entregados a contribuyentes por el SENIAT en 2007.

- Desgravámenes

Conviene señalar que la Ley del Impuesto Sobre la Renta (ISLR) establece un conjunto de *desgravámenes* a la hora de la declaración del mismo, éstos deducen a la renta gravable pagando al final una porción menor de impuesto. El contribuyente puede escoger entre dos (2) tipos de desgravámenes que la ley permite en sus artículos 60 y 61.

Según el Artículo 61 de la LISLR-2007, Cualquier persona natural siempre que se encuentre domiciliada en el país, puede optar por utilizar el **desgravámen único** equivalente a setecientos setenta y cuatro unidades tributarias (774 UT) u optar por la sumatoria del resto de los desgravámenes establecidos en el Artículo 60 de la LISLR, señalados a continuación:

- Monto otorgado a institutos docentes del país en base a propósitos educativos del contribuyente y de sus descendientes menores de 25 años. En caso de educación especial no aplica límite de edad alguna.
- Pago realizado por el contribuyente a empresas domiciliadas en el país por motivo de primas de seguros, hospitalización, cirugía y maternidad (HCM).
- Pago a servicios médicos, odontológicos y de hospitalización para el contribuyente y las personas a su cargo tales como conyugue no separado de bienes, ascendientes y descendientes directos.
- Monto pagado por concepto de intereses de préstamos para adquisición de vivienda principal siempre que no exceda de 1.000 UT.
- Igualmente los pagos por concepto de alquiler de vivienda siempre que no exceda de 800 UT.

Esto implica que en los desgravámenes personales previstos en el art. 60 de la Ley de ISLR en Venezuela señalan un conjunto de beneficios que no se gravan. En otras palabras, nos brinda evidencia para señalar que los siguientes beneficios tienen eficiencia impositiva: Chequeo médico, Seguros de hospitalización, cirugía y maternidad (HCM), pagos por educación de cualquier nivel y préstamos para adquisición de viviendas (hasta 1000 UT) y por alquiler (hasta 800 UT).

Rebajas de impuestos

La Ley de ISLR establece algunos casos donde dispone que el impuesto resultante de la aplicación de la Tarifa goce de una rebaja. Esto queda de manifiesto en el artículo 62 de la presente Ley, donde señala, que las personas naturales residentes en el país podrán gozar entre otras, de una rebaja de 10 UT anuales por concepto de rebaja personal. Además, si los contribuyentes tienen personas a su cargo gozaran de rebajas de impuesto por 10 UT por el conyugue no separado de bienes y de una rebaja por cada carga familiar de 10 UT por cada ascendiente o descendientes directos residente en el país; en este último caso, los descendientes deben ser menores de 18 años, salvo que estén incapacitados para el trabajo o estén estudiando y sean menores de 25 años.

Asimismo, en el Parágrafo Primero del presente artículo determina que la rebaja concedida por el conyugue no separado de bienes no procederá cuando los mismos declaren por separado. En este caso, sólo uno de ellos podrá solicitar rebaja de impuesto por concepto de carga de familia. También, señala en el Parágrafo Segundo que cuando varios contribuyentes declaren el sostenimiento de algún ascendiente o descendiente, las rebajas de impuestos se dividirán entre ellos.

Una vez señalado los desgravámenes y rebajas que establece La Ley del ISLR conviene analizar las exenciones que el mismo establece.

- Exenciones

Es importante, tener claro la existencia de rentas gravables y no gravables. Una de ellas es la **renta exenta** que es cuando la propia ley dispone que una renta no se grava, estas exenciones se muestran en el Art. 14 de la Ley del ISLR. A efectos de este estudio, las rentas exentas que conciernen al mismo se expresan en los numerales 4, 5, 6, 8 y 9.

En el art. 14 de la Ley de ISLR- 2007, se señala que estarán exentos entre otros:

4. Los trabajadores o sus beneficiarios, por las indemnizaciones que reciban con ocasión del trabajo, cuando les sean pagadas conforme a la Ley o a contratos de trabajo, por los intereses y el producto de los fideicomisos constituidos conforme a la LOT y por los productos de los fondos de retiro y de pensiones.

5. Los asegurados y sus beneficiarios, por las indemnizaciones que reciban en razón de contratos de seguros; pero deberán incluirse en los ingresos brutos aquellas que compensen pérdidas que hubieren sido incluidas en el costo o en las deducciones.
6. Los pensionados o jubilados, por las pensiones que reciban por concepto de retiro, jubilación o invalidez, aun en el caso de que tales pensiones se traspasen a sus herederos, conforme a la legislación que las regule.
8. Los afiliados a las cajas de ahorro y cooperativas de ahorro, siempre que correspondan a un plan general y único establecido para todos los trabajadores de la empresa que pertenezcan a una misma categoría profesional de la empresa (...)
9. Las personas naturales por los enriquecimientos provenientes de los intereses generados por depósitos a plazo fijo, cédulas hipotecarias, certificados de ahorro y cualquier otro instrumento de ahorro previsto en la Ley General de Bancos y otras Instituciones Financieras o en leyes especiales (...) (Artículo 14 LISLR- 2007, p. 9 y 10)

Por otra parte, al momento de la determinación del enriquecimiento neto se observan algunos conceptos que se excluyen del mismo, La Ley establece aquellos elementos de la remuneración que no son gravables, lo cual está expresado en el Artículo 16 de La Ley de ISLR- 2007, en donde se indica:

- a) Parágrafo Segundo: los ingresos obtenidos a título de gastos de representación por Gerentes, Directores, Administradores o cualquier otro empleado que por la naturaleza de sus funciones deba realizar gastos en representación de la empresa, se excluirán a los fines de la determinación del ingreso bruto global de aquellos (...)
- b) Parágrafo Cuarto: **los viáticos** obtenidos como consecuencia de la prestación de servicios personales bajo relación de dependencia, se excluirán a la determinación del ingreso bruto global a que se refiere el encabezamiento de este artículo siempre y cuando el gasto esté individualmente soportado con el comprobante respectivo y sea normal y necesario. (Artículo 16 LISLR- 2007, p.12)

Tales aspectos son reconfirmados en el Decreto 1808 de 1997 de las Retenciones del Impuesto sobre La Renta en donde se establece en el artículo 1:

Parágrafo Único: Se excluyen los pagos efectuados por gastos de representación, los viáticos y las primas de vivienda, estas últimas cuando la obligación del patrono de pagarlas en dinero derive de disposiciones de La Ley Orgánica del Trabajo.

Finalmente, La Ley del Impuesto sobre la renta establece que serán taxables los salarios o sueldos devengados por el trabajador en el ejercicio de un año económico. Ahora bien, tal especificación se presenta un poco difusa, y dado que la declaración del ISLR deberá realizarse en base a tal concepto conviene analizar otras legislaciones de manera que, a los fines propuestos por esta investigación, sea posible determinar cuales conceptos no conforman tal definición de salario y por ende no correspondan a la materia taxable. Para ello conviene analizar algunas sentencias arrojadas por el Tribunal Supremo de Justicia que guardan relación con el tema:

F. Jurisprudencias (Sentencias TSJ)

Entre las jurisprudencias relacionadas con el tema de investigación en cuestión, es conveniente señalar las siguientes sentencias:

10. Sentencia N° 00559 de Sala Político Administrativa, Expediente N° 15666 de fecha 03/04/2001:

Asunto: La figura de la compensación en el ámbito de la obligación tributaria. La compensación es aquel medio de extinción de la obligación tributaria en que el contribuyente y el Fisco son recíprocamente deudores y titulares de deudas líquidas, homogéneas, exigibles y no prescritas. (...) la compensación de la obligación tributaria constituye una compensación legal entre el sujeto activo y el sujeto pasivo recíprocamente deudores.

11. Sentencia N° 1397 de Sala Constitucional, Expediente N° 00-1557 de fecha 21/11/2000:

Asunto: De los Impuestos. En efecto, la doctrina más calificada en la materia, define a los "impuestos" -en términos generales- como aquella prestación exigida por el Estado (en las distintas expresiones del Poder Público) que se caracteriza por tener

como hecho generador de la obligación tributaria un hecho de la vida común tomando como índice de capacidad contributiva, destinado a costear los servicios generales de la administración, sin que el Estado otorgue una contraprestación individualizada al obligado por el referido pago.

12. Sentencia N° 335 de Sala de Casación Social, Expediente N° 02-695 de fecha 15/05/2003:

Asunto: el Cesta Ticket debe considerarse dentro de los subsidios o facilidades que el patrono otorgue al trabajador. No puede ubicarse el cesta ticket, como señala el formalizante, dentro de la categoría de provisión de comidas y alimentos, por cuanto ésta no fue la voluntad del legislador, puesto que estableció en el parágrafo primero de la norma en comento, como salario, los subsidios o facilidades que el patrono otorgue al trabajador con el propósito de que éste obtenga bienes y servicios que le permitan mejorar su calidad de vida y la de su familia, dentro de los cuales se ha incluido los mencionados tickets o vales, dado los caracteres de generalidad, inmediatez, proporcionalidad y certeza.

13. Sentencia N° 263 de Sala de Casación Social, Expediente N° 01-376 de fecha 24/10/2001:

Asunto: Cuáles conceptos pagados al trabajador se consideran formando parte del salario. Esta interpretación dada al artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo en cuanto a que los beneficios, ventajas o provechos obtenidos por el trabajador al estar destinados para la realización de su labor, forman parte del salario, resulta errada a la luz de los actuales criterios doctrinales y jurisprudenciales, ya que debe considerarse al salario como un medio remunerativo del trabajo, como una contraprestación al trabajo subordinado y, en consecuencia, no todas las cantidades, beneficios y conceptos que un patrono pague a un empleado durante la relación de trabajo, tendrá naturaleza salarial.

14. Sentencia N° 438 de Sala de Casación Social, Expediente N° 00-065 de fecha 02/11/2000:

Asunto: El bono por compensación; para cubrir el pago del alquiler de la vivienda y vacacional no forman parte del salario. Todo lo que perciba el trabajador de manera habitual con motivo de los servicios prestados, en su respectiva jornada personal, no

sujeto a una calificación especial prevista en la Ley que permita afirmar lo contrario, debe entenderse que corresponde a retribución de su trabajo ordinario, y en tal sentido, formará parte tanto del salario integral como del salario normal. En ese orden de ideas, se observa que al referido bono por compensación del alto costo de los servicios públicos, ni al bono para cubrir el pago del alquiler de la vivienda, les corresponde alguna calificación particular que permita asignarles un origen distinto al de retribución por el trabajo ordinario. Mas no así por lo que respecta al bono vacacional, el cual, conforme a lo establecido por la Sala de Casación Civil de la Corte Suprema de Justicia en su citado fallo de fecha 22 Julio 1998, a diferencia del pago por vacaciones, no forma parte del salario normal a incluir en el cálculo de las prestaciones por terminación de la relación de trabajo -en el supuesto de la Ley de 1990- por no ser devengado como retribución de la labor prestada durante la jornada ordinaria, sino como una remuneración adicional o extraordinaria dirigida a incrementar las posibilidades del mejor disfrute del descanso vacacional dispuesto en la Ley.

15. Sentencia N° 01195 de Sala Político Administrativa, Expediente N° 01-0877 de fecha 02/10/2002:

Asunto: Naturaleza y efecto de la declaración del impuesto sobre la renta. La declaración del hecho imponible interrumpe la prescripción. Las declaraciones definitivas de impuesto sobre la renta son efectivamente una declaración del hecho imponible, y así lo advirtió la extinta Sala Político-Administrativa Especial Tributaria en sentencia del 17 de enero de 1995, determinando lo siguiente: "Ahora bien, conforme expresa disposición contenida en el Código Orgánico Tributario, en su artículo 54 la declaración del hecho imponible, interrumpe la prescripción. Al respecto cabe algunas consideraciones generales acerca de la naturaleza y efecto de la declaración del impuesto sobre la renta, que en el caso sub.-judice constituye el acto del cual pretenden hacer derivar efectos interruptivos y así se advierte que, dicha declaración es un acto jurídico complejo que comprende numerosos aspectos, entre los que se encuentran el aspecto temporal, o sea la fijación del período fiscal, puesto que el impuesto sobre la renta es un tributo que grava el enriquecimiento neto y

disponible obtenido por el contribuyente en un año, período establecido por el Reglamento de la Ley de Impuesto sobre la Renta; el aspecto espacial, que sería la ocurrencia del hecho imponible dentro del territorio nacional; el aspecto material o materia imponible, que constituye los tipos de clases de ingresos y la base imponible o base de cálculo, donde entran en juego las deducciones, los costos, pérdidas, conciliación de rentas, amortizaciones, y por supuesto, la adecuación de todos estos elementos dentro de las normas legales y reglamentales aplicables, entre otros muchos factores, a fin de liquidar el monto del impuesto a pagar o cuantía de la obligación."

16. Sentencia N° 01996 de Sala Político Administrativa, Expediente N° 13822 de fecha 25/09/2001:

Asunto: La exigencia de retención y enteramiento del impuesto por parte de la contribuyente pagadora de egresos. El derecho a realizar deducciones. Ha sido pacífica y reiterada jurisprudencia de esta Sala (Sentencia de fecha 02-11-95, Caso: Molinos Nacionales MONACA; sentencia del 08-01-98, Caso: Harina Juana DAMCA, C.A. y fallo del 12-07-01, Caso: Plásticos Guarenas, C.A.), la exigencia de retención y enteramiento del impuesto por parte de la contribuyente pagadora de egresos, tales como intereses de capitales tomados en préstamo, honorarios profesionales, servicios administrativos y publicidad, constituye un requisito legal, que al igual que la normalidad, necesidad, territorialidad y finalidad del egreso causado, debe ser observado por la contribuyente para tener y ejercer el derecho a deducir el gasto, a los efectos de determinar la renta neta sujeta al gravamen establecido en la Ley de Impuesto Sobre la Renta. Así, es menester señalar una vez más que el rechazo de la deducción de un gasto por falta de retención, tal y como fue advertido en el presente caso por el ente contralor, representa la consecuencia de no haber cumplido con uno de los múltiples requisitos de admisibilidad que, de manera concurrente, establece la Ley de Impuesto Sobre la Renta a fin de obtener el beneficio fiscal de la deducción. Por otra parte, no debe olvidarse que el derecho a realizar deducciones, como cualquiera otro derecho en la esfera jurídica de los administrados, no puede estimarse como un derecho absoluto, incondicional e

ilimitado; sino que, por el contrario, se encuentra condicionado y restringido en su ejercicio, a determinadas circunstancias preestablecidas en forma clara en la legislación pertinente.

17. Sentencia N° 301 del 27/02/2007 de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, publicada en la Gaceta Oficial N° 38.635, expediente 01-2862 de fecha 01/03/2007:

Con este pronunciamiento se modifica el régimen impositivo aplicable a los ingresos percibidos por las personas naturales por concepto de sueldos, salarios y demás remuneraciones similares; ponderando, por una parte, el apego al principio de justicia tributaria y, por la otra, la preservación del principio de eficiencia presente en tales normas; estableciendo un tratamiento diferenciado entre el salario normal que incluye el ingreso obtenido periódicamente por parte del trabajador o las remuneraciones otorgadas en forma regular, y los demás beneficios remunerativos percibidos por el trabajador de forma accidental, tales como bonificaciones que no revistan carácter permanente y las utilidades que son calculadas tomando como base precisamente el salario normal. Así, los trabajadores asalariados deberán declarar como enriquecimiento neto a efectos de la determinación de su ISLR, únicamente el salario normal a que se refiere el parágrafo segundo del artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo, con ocasión de la prestación de servicios personales bajo relación de dependencia, excluyendo entonces de tal base los beneficios remunerativos marginales otorgados en forma accidental, pues de lo contrario el trabajador contribuyente perdería estas percepciones –si no en su totalidad, en buena parte- sólo en el pago de impuestos." Estos, beneficios remunerativos percibidos de forma accidental, deberán ser declarados como ingreso bruto a los fines de la determinación de la totalidad de su enriquecimiento neto gravable, pudiendo aplicarse a éstos las deducciones establecidas en la LISLR, por concepto de gastos normales y necesarios, realizado por el contribuyente para la obtención de este tipo de remuneración. Finalmente, se le aplicarán los desgravámenes procedentes a la totalidad de enriquecimiento neto así calculado, para obtener la renta neta sobre la cual calcular el impuesto según la alícuota que corresponda.

El sentido y alcance del artículo 31 de la Ley de Impuesto sobre la Renta, quedó de la siguiente forma:

Artículo 31. Se consideran como enriquecimientos netos los salarios devengados en forma regular y permanente por la prestación de servicios personales bajo relación de dependencia. También se consideran como enriquecimientos netos los intereses provenientes de préstamos y otros créditos concedidos por las instituciones financieras constituidas en el exterior y no domiciliadas en el país, así como las participaciones gravables con impuestos proporcionales conforme a los términos de esta Ley. A los efectos previstos en este artículo, quedan excluidos del salario las percepciones de carácter accidental, las derivadas de la prestación de antigüedad y las que la Ley considere que no tienen carácter salarial» (Subrayados de la nueva redacción).

En la primera parte de la sentencia se expone:

En el escrito de alcance de dicha aclaratoria, manifestaron que ... la sentencia no define claramente lo que debemos entender por beneficios otorgados de forma accidental, en consecuencia, estima esta Representación que la accidentalidad no debería referirse a aquellos beneficios que constituyan un derecho adquirido para el asalariado, aun cuando, varíe la fecha y el monto del pago; en otras palabras, atendiendo a la buena intención de esta Sala, debería entenderse que las remuneraciones accidentales a ser excluidas de las base imponible, son aquellas que no constituyen un derecho para el trabajador y que son pagadas ocasionalmente (...).

Considerando esto, en pro de la eficacia fiscal, se puede decir que los paquetes de compensación que incluya por ejemplo, las fiestas corporativas, planes vacacionales para los hijos de los trabajadores, club social, entre otros, no son taxables debido a que son pagados ocasionalmente.

18. Sentencia de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia que aclara la aplicación en el tiempo de la interpretación efectuada del artículo 31 de la Ley de Impuesto sobre la Renta, y aclara la regularidad mensual de las remuneraciones a declarar.

Señala que la presente decisión se debe considerar como parte integrante de la sentencia N° 301 del 27 de febrero de 2007.

La solicitud de aclaratoria, fue planteada en los siguientes términos:

“Me dirijo a usted, muy respetuosamente, con el fin de solicitarle tenga a bien aclarar la polémica sentencia emitida por la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia de fecha 01 de marzo de 2007, inserta en la Gaceta Oficial N° 38.635, y posteriormente aclarada el día 16 de marzo de 2007, en la cual muchos contribuyentes han quedado confundidos tributariamente, ya que el SENIAT en su portal fiscal informó durante el año 2007 y comienzos del 2008 que debería incluirse todo lo devengado por el contribuyente (ingresos fijos + ingresos accidentales o eventuales), para la declaración del Ejercicio Fiscal año 2007, y todos los contribuyentes declararon y pagaron como estipulo el SENIAT.

[...]

Ahora bien, es importante que el TSJ aclare a la opinión pública cuándo, en realidad, se aplica dicha reforma, 2007 o 2008. Porque si es en el año 2007, los contribuyentes que cancelamos tendríamos que realizar una declaración sustitutiva antes de diciembre 2008, y así obtendríamos una compensación para futuros ejercicios, es decir, un crédito fiscal a favor. Pero, si es en el año 2008, en el ARI sólo se declararía lo devengado mensualmente, y el fisco tributario, por ende, recauda menos.

Esta sentencia aclara que la interpretación constitucional efectuada en la sentencia n° 301 del 27 de febrero de 2007, se aplica a partir del ejercicio fiscal correspondiente al año 2008, cuya declaración definitiva se efectuará hasta el 31 de marzo de 2009.

Asimismo, aclara que los conceptos que conforman el enriquecimientos neto de los trabajadores, pueden ser interpretada conforme a los postulados constitucionales, estimando que este solo abarca las remuneraciones otorgadas en forma regular y permanente (salario normal). Estas remuneraciones que deben considerarse regulares y permanentes están claramente dispuestas en el parágrafo segundo del artículo 133 de la Ley Orgánica del Trabajo.

A nivel nacional muy poco ha sido estudiada la posibilidad de hacer que los paquetes de compensación sean más efectivos desde la perspectiva de los impuestos; refiriéndose con esto, a procurar maximizar las ganancias del empleado y por consiguiente aumentar la competitividad de la empresa en material salarial. Ciertamente, la normativa venezolana ofrece cierta flexibilización ante los conceptos taxables y los no taxables, lo que podría ser aprovechado por los administradores de las compensaciones empresariales al momento de diseñar las políticas salariales.

CAPÍTULO V

MARCO METODOLÓGICO

El presente capítulo buscará orientar al lector en relación a la estrategia metodológica aplicada en la investigación. Para ello, se establecerán aspectos tales como: el diseño y tipo de investigación, unidad de análisis, población y muestra, definición de variables, recolección, procesamiento y análisis de información, factibilidad de la investigación y, finalmente, consideraciones éticas.

4. Diseño y Tipo de Investigación:

La investigación responderá a un diseño no experimental ya que la misma se ha de desarrollar “sin manipulación de las variables. Se observan los fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos” (Sampieri, 1998).

Se examinarán y analizarán paquetes de remuneración de personal Gerencial y Directivo con la finalidad de identificar su nivel de eficiencia en materia impositiva. No se modificará la naturaleza de los paquetes ni se manipulará lo establecido por la ley, de aquí la naturaleza de la investigación como no experimental.

Adicionalmente, corresponderá a la categoría del estudio transversal ya que la recolección de información y análisis de datos se realizará en un único momento. Las conclusiones que deriven de tal análisis pertenecerán exclusivamente al año de vigencia de los paquetes de compensación, es decir, si el paquete corresponde a la remuneración anual otorgada a un trabajador de una empresa privada del sector de alta tecnología durante el año 2008, las conclusiones en relación a la eficiencia del diseño del mismo pertenecerán exclusivamente al año en cuestión. La vigencia de los mismos aún no está establecida, sin embargo tal estudio se basará en la normativa legal e impositiva vigente a los años 2007-2008.

De existir alguna derogación en materia legal se tomarán las medidas correspondientes en la corrección del material teórico y jurídico-legal.

De la misma forma, se realizará un estudio de carácter exploratorio. Tal como señala Sabino (1986) “son las investigaciones que pretenden darnos una visión general, de tipo aproximativo, respecto a una determinada realidad” (p. 50). Además, “este tipo de investigación se realiza especialmente cuando el tema elegido ha sido poco explorado y reconocido y cuando aún, sobre él, es difícil formular hipótesis precisas o de cierta generalidad” (Sabino, 1986, p.50).

Tales aspectos se apegan fielmente a las características de la presente investigación ya que la misma contempla un tema poco explorado, esto se evidencia en la dificultad en la consecución de antecedentes tanto directos como indirectos particularmente aplicados al entorno nacional.

5. Unidad de análisis, población y muestra:

1. **Unidad de Análisis:** se analizarán los componentes salariales de paquetes de compensación de personal Gerencial y Directivo de diversas empresas por lo que se presumen con diseño diverso entre sí, refiriéndose con ello, a la pluralidad de asignaciones salariales y no salariales en base a cada paquete de compensación. Se le otorgará un enfoque netamente cuantitativo en cuanto que todos los componentes que compongan el paquete serán monetizados en bolívares. Posterior a la monetización, se dispondrá a señalar la naturaleza de cada componente o remuneración parcial en términos gravables, identificando los niveles de eficiencia impositiva de los paquetes, a fin de proseguir con el análisis de clasificación por redes neurales artificiales.

2. **Población:** “la población o universo se refiere al conjunto para el cual serán válidas las conclusiones que se obtengan: a los elementos o unidades (personas, instituciones o cosas) involucradas en la investigación”. (Morales.1994, citado por Arias, 1999, p. 49). A efectos de la presente investigación, la población estará compuesta por aproximadamente 300 paquetes

salariales de gerentes y directores de empresas de diversas características; componentes de la base de datos de la consultora facilitadora Pericás, Guerrero & Asociados.

3. **Muestra:** es un “subconjunto representativo de un universo o población” (Morales.1994, citado por Arias, 1999, p. 49). A efectos de la presente investigación, se analizarán 142 paquetes salariales de los niveles en cuestión, representando el 47% de la población en cuestión.

La muestra responderá a un criterio aleatorio, considerando que deberá existir coincidencia en el nivel del empleado; es decir, sólo se considerará el personal Directivo y Gerencial. La distribución de los 142 paquetes será el 50% correspondiente a niveles Directivos y el restante 50% a los niveles Gerenciales.

6. Definición de las Variables:

Se presentan a continuación las variables seleccionadas, a razón de la relación que muestran con las preguntas del presente estudio:

- **Variable Dependiente:** EFICIENCIA IMPOSITIVA

Se sabe que toda variable es cualquier elemento que se encuentre sujeto a variación y que puede ser medido. Desde el punto de vista del presente estudio se parte de lo siguiente: los paquetes en base a su diseño, es decir, en base a los conceptos remuneratorios que componen la compensación anual de determinado empleado, pueden ser más eficientes desde el punto de vista de la carga impositiva que han de sobrellevar los mismos. A fin de entender con mayor claridad, conviene definir la variable desde una óptica más formal:

Definición Conceptual:

- Eficiencia: “capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera con un óptimo manejo de los recursos”. (Diccionario de la Real Academia Española, 2007).
- Impositiva: “sinónimo de tributario, arancelario”. (Diccionario de la Real Academia Española, 2007).

Definición Operacional:

A efectos del presente estudio, la eficiencia impositiva será considerada como el otorgamiento de conceptos remuneratorios no gravables.

Tal como se ha comentado anteriormente, el propósito primario es identificar niveles de eficiencia impositiva por lo que el principal indicador de la misma será el % del paquete no gravable; en la medida que dicho % sea mayor el paquete tendrá mayor eficiencia impositiva. Dicho monto será obtenido posterior al análisis cuantitativo de los paquetes.

- **Variables Independientes:**

1. INGRESO POR VENTAS:

Definición Conceptual:

- Ingreso: “Los ingresos, en términos económicos, son todas las entradas financieras que recibe una persona, una familia, una empresa, una organización, un gobierno, etc.” (<http://es.wikipedia.org>, la enciclopedia libre).

- Venta: “Acción mediante la cual uno de los contratantes se obliga a transferir la propiedad de un bien o de un derecho a otro que a su vez se obliga a pagar por ello un precio determinado, cierto y en dinero.” (<http://www.definicion.org/venta>). En síntesis, es el cambio de productos y servicios por dinero.

Definición Operacional:

A efectos de este estudio se tomará como indicador el valor de ventas reales en Dólares correspondiente al ejercicio del año anterior. Tal variable será incluida en el estudio en base a la siguiente premisa: Una empresa exitosa a nivel de ventas puede ser (de la misma forma) competitiva en el mercado y por lo mismo, se podría predecir que es competitiva salarialmente, existiendo así la posibilidad de estar más abierta a tendencias innovadoras tales como la consideración del tema impositivo en la compensación. Ahora bien, es pertinente recalcar lo poco explorado del tema por lo que no se encontraron antecedentes empíricos que sustenten tal afirmación, sin embargo, es por ello que los autores del presente proyecto desean inspeccionar si es posible asociar la eficiencia impositiva a los volúmenes de venta.

2. TAMAÑO MANO DE OBRA:

Definición Conceptual:

- Mano de Obra o empleado: Es “el trabajador en cuya labor predomine el esfuerzo intelectual o no manual” (Garay,1997, p.13).

Definición Operacional:

Para abordar el tema del tamaño de mano de obra, se utilizará el indicador número de trabajadores en la empresa o headcount, considerando la sumatoria de empleados administrativos y personal obrero (en caso de haberlo). La inclusión de tal indicador responde a la creencia general en que las grandes empresas (por tener una imagen exitosa en la sociedad) tienden a ser pioneras en la aplicación y consideración de tendencias innovadoras para mantener a sus empleados satisfechos.

3. ORIGEN DE EMPRESA:

Definición Conceptual:

- Origen: lugar de surgimiento de la empresa.

Definición Operacional:

A efectos de este estudio, se tomará como indicador la nacionalidad de la empresa, señalando el origen del mayor capital financiero de la empresa. En el caso de las organizaciones transnacionales se definirá por la localización de la casa matriz. Ciertamente y tal como se ha comentado a lo largo del presente estudio, la consideración del tema impositivo en el diseño de la compensación ha sido analizado con mayor profundidad en otros países; es por ello que se tomó la decisión de incluir tal indicador, a fin de explorar si las tendencias de las casas matrices (en el caso de empresas multinacionales) llegan a ser aplicadas en las subsidiarias locales.

4. ALCANCE NACIONAL:

Definición Conceptual:

- Trayectoria o alcance a lo largo del territorio nacional.

Definición Operacional:

A efectos de la investigación se hará referencia a la amplitud geográfica de la empresa. Se tomará como indicador el número de centros operativos, refiriéndose a la cantidad de sedes de operación de la empresa en territorio nacional, considerando plantas y oficinas administrativas. El número de centros operativos podrá igualmente reflejar el tamaño de la organización a nivel local, y la creencia general se basa en que las grandes organizaciones pueden ser competitivas salarialmente.

5. NATURALEZA DE LA EMPRESA:

Definición Conceptual:

- Naturaleza: propósito de existencia.

Definición Operacional:

Rama económica de actividad a la cual pertenece la empresa en cuestión., el indicador será justamente el sector económico al cual pertenece la empresa. La inclusión de este indicador responde al interés de examinar si algunos sectores tienden a ser más efectivos desde el punto de vista impositivo.

7. Recolección, procesamiento y análisis de los datos:

- Recolección:

La presente investigación no será de campo por lo que no se ha de realizar, en principio, recolección de información. Por el contrario, se trabajarán con datos de segunda mano en base a la facilitación de data salarial e información de políticas de beneficios de una consultora de recursos humanos del área metropolitana orientada principalmente a tal área de competencia. Tal data, surge de la recolección de información para estudios de mercado. Tal como señala Chiavenato (2003) la eficiencia de la información es mayor con el apoyo en las bases de datos ya que éstas ayudan a reducir la memoria de los archivos por estar interconectados lógicamente lo cual permite que se integren de manera simultánea la actualización y el procesamiento, evitando errores como archivos duplicados.

Se analizarán paquetes de personal Gerencial y Directivo de empresas de diversas características por considerar dichos niveles claves en la dinámica empresarial. Tal como hemos mencionado anteriormente, son especialmente estos empleados a los que se le deberá mantener motivados a fin de no sólo su mantenimiento en la empresa sino de promover la mayor productividad en sus funciones. Es aquí en donde la Efectividad Impositiva se plantea como una posibilidad de hacer atractivo los componentes de remuneración, no sólo al momento del reclutamiento de personal talentoso, sino a aquellos empleados ya presente en la Organización.

Se considerarán empresas de diversas características con la finalidad de indagar si las prácticas en materia de remuneración son más efectivas desde el punto de vista de impuestos en determinados tipos de empresas.

Para ello, se examinará en la Base de datos facilitada por la Consultora Pericás, Guerrero & Asociados, cuales perfiles de posiciones Gerenciales y Directivas coinciden en empresas de diversas características y se proseguirá al análisis de los componentes de sus paquetes. Para ello, es preciso ilustrar al lector en cuanto a la Metodología de Comparabilidad de Puestos de Pericás, Guerrero & Asociados:

El Banco de Datos de Remuneración está basado en la metodología de Niveles de Carreras, los cuales permiten identificar las habilidades y competencias requeridas por los individuos en cada nivel del desarrollo de carrera. Como resultado, las posiciones con el mismo desarrollo de carrera son agrupadas en Áreas funcionales y Unidades funcionales, de esta manera, se simplifica y brinda una mayor consistencia al proceso de comparabilidad.

Niveles de carrera: El concepto de niveles de carrera está basado en la premisa de que una carrera individual posee extensos pasos que son constantes a través de las organizaciones. A efectos de esta investigación se considerarán únicamente los niveles Gerenciales y Directivos por lo que los niveles de carrera corresponderán a los perfiles respectivos; creando así, perfiles genéricos, arrojando las categorías de Gerente y Director cuya similitud en las funciones respectivas permite la comparación de sus paquetes.

Tabla 4.
Niveles de Carrera Gerencial y Directivo

Gerencia	Dirección
G3 – Senior	D3 – Director General
G2 – Gerente	D2 – Director Unidad de Neg.
G1 – Junior	D1 – Director de Area

Fuente: Manual de Comparabilidad Pericas, Guerreros & Asociados, 2007.

Descripción de perfiles por competencias / Definición de competencias

Cada nivel de carrera contiene ciertas habilidades y comportamientos, conocidos como “competencias” que son típicas para ese nivel dentro del plan de carrera. Estas competencias permiten distinguir entre niveles y reflejan los conocimientos, habilidades y destrezas que las organizaciones buscan desarrollar y/o recompensar para lograr la estrategia de negocio. Estas no incluyen rasgos de personalidad, como confianza en sí mismo y emprendimiento, porque éstos no pueden ser fácilmente desarrollados, ni medidos, ni observados objetivamente. Las competencias seleccionadas por Pericás, Guerrero & Asociados en el proceso de comparabilidad de posiciones son:

1. Experticia Técnica
2. Liderazgo
3. Solución de problemas y Toma de decisiones
4. Visión de Negocio
5. Servicio al cliente
6. Interno/Externo
7. Trabajo en equipo
8. Compromiso
9. Involucramiento
10. Años de experiencia
11. Supervisión de Persona

Los autores de la presente investigación utilizarán los niveles basados en la metodología anteriormente señalada, así como la Base de datos Salarial y la información de

las políticas de beneficios y emolumentos. Para ello, también conviene contemplar algunas características de los formatos de recolección que le son propios a la Consultora en cuestión (considerando que por esa misma razón es relevante respetar criterios de confidencialidad):

Base de Datos Salarial: contiene información de elementos tales como:

- Salario Base
- Comisiones
- Fondo de Ahorro
- Otros Bonos e Incentivos
- Caja de Ahorro
- Asignaciones no salariales.
- Bono Ejecutivo

De igual manera, las políticas de Beneficios y Emolumentos serán extraídas de la Base de Datos de la Consultora en cuestión; conteniendo las principales características de la asignación de estos beneficios y emolumentos. Será esta la información utilizada para la monetización de los beneficios a través de cálculos actuariales.

La validez y confiabilidad del instrumento que arroja la información que nutre la data salarial, es concedida por la experiencia de tal consultora en el mercado arrojando la seguridad del conocimiento del negocio salarial.

Metodología de Valoración de Beneficios y Emolumentos

A continuación se describe la metodología de valoración de los beneficios y emolumentos, de acuerdo con la metodología preliminar, para la realización de este estudio; la misma se basa en el valor de los elementos para el empleado. Bajo esta metodología el modelo valora el costo o precio que un empleado tendría que pagar en promedio en el mercado para obtener cada uno de los servicios que la empresa otorga o facilita a través de su política de remuneración.

En la determinación de los elementos tradicionales de efectivo tomamos en cuenta la metodología utilizada por cada empresa, a los efectos de determinar el valor anual de cada

concepto. En lo que respecta a los beneficios y emolumentos que pueden ser objeto de compra directa por parte del empleado (vehículo, seguros, etc.), el valor asociado está en función del precio promedio actual del mismo en el mercado.

Para determinar el valor de aquellos beneficios y emolumentos que por su naturaleza no se les puede estimar un costo o precio puntual (préstamos, disfrute de acción de club social, etc.) se establecen ciertas premisas (tasas de interés, inflación, etc.) a corto y mediano plazo.

- **Beneficios**

- a) Seguros Personales

- a. Seguro de Vida: el valor de este beneficio se determina calculando la prima anual de un seguro individual ofrecido por el mercado asegurador y a ésta se le aplica el porcentaje de subsidio cancelado por la empresa.

- b. Seguro de Accidentes, Seguro de Viajes de Negocios y Seguro de Incapacidad: el valor de estos beneficios viene dado por la prima de un seguro individual de accidentes, utilizando una tasa promedio del mercado asegurador para cada tipo de riesgo, y a ésta se le aplica el porcentaje de subsidio cancelado por la empresa.

- b) Seguro de Vehículo: El valor de este beneficio se calcula considerando el promedio de las tarifas de las principales compañías aseguradoras del mercado en este ramo, para así determinar la tasa promedio para un seguro de flotilla. A partir de aquí se calcula la prima anual del seguro, según el costo actual del vehículo, y a ésta se le aplica el porcentaje de subsidio de la empresa.

En el caso de financiamiento del Seguro de Vehículo: Calculamos el diferencial existente entre la prima financiada a la tasa activa del mercado y la prima financiada a la tasa preferencial que otorga la empresa a sus empleados. En caso de que la empresa además de ofrecer un seguro de flotilla a sus empleados, les ofrezca también el financiamiento de la porción de la prima no subsidiada, el valor viene dado por la suma del ingreso por el subsidio del seguro de vehículo, más el beneficio del financiamiento.

c) Plan Médico (HCM): Este beneficio se estima en función de la prima que debería cancelar el empleado, a una empresa aseguradora, para obtener una cobertura médica igual a la recibida en su empresa. En atención a la tendencia del mercado en cuanto a la administración de planes médicos, a este tipo de beneficio no se le engloba dentro del concepto de seguros, ya que muchas empresas están asumiendo la administración de sus planes médicos (autoseguros), ya sea en forma directa o a través de un administrador de riesgos médicos.

Para determinar el valor de este beneficio establecemos un costo acorde con el ofrecido por el mercado asegurador y calculamos las tarifas promedio para cada una de las coberturas que contempla el plan. Una vez obtenidas estas tarifas se calcula la prima para cada miembro del grupo familiar de acuerdo al porcentaje de subsidio otorgado por la empresa.

- **Emolumentos**

a) Vehículo Asignado: La determinación del valor de este emolumento se realiza en base a los siguientes elementos que apliquen en cada empresa:

- Valor anual por uso del vehículo: lo que equivale al valor actual de mercado del vehículo dividido entre la frecuencia de cambio.

- Reconocimiento de los gastos cubiertos por la empresa, lo cual incluye gasolina, seguros (pérdida total, responsabilidad civil), mantenimiento, estacionamiento y chofer. Para cada elemento se estableció los parámetros de medición.

- Primera opción de compra para el usuario: estimación del valor presente del diferencial entre el valor de mercado al momento del remplazo del vehículo y el valor por el cual la empresa se lo vende al empleado.

b) Club Social. La valoración de este emolumento se determina desde dos perspectivas:

- Acción Propiedad del empleado: el ingreso viene dado por el costo del mantenimiento anual.

- Acción Propiedad de la empresa: el ingreso viene dado por el valor de mercado de la acción y el mantenimiento anual de ésta.

En cuanto a este tipo de emolumentos conviene destacar que como producto del alto valor de mercado de ciertas acciones de clubes sociales, el valor de este beneficio puede adquirir montos desproporcionados respecto al ingreso anual del empleado, razón por la cual se fijaron dos parámetros en cuanto al monto máximo a aplicar como parte de la compensación. Los parámetros son: hasta el 100 por ciento del valor monetizado del vehículo asignado y/o el 80 por ciento de la Compensación total.

c) Préstamos: El valor por este concepto viene dado por la porción de la cuota mensual subsidiada por la empresa, esto es, la diferencia entre la tasa activa del mercado y la tasa de interés aplicada por la empresa, sobre el monto del préstamo.

d) Teléfono Celular. Para este emolumento también se fijaron dos puntos de vista: El teléfono propiedad del empleado, en cuyo caso el valor está dado por el plan de consumo mensual que se le otorga al empleado y el teléfono propiedad de la empresa, en el cual el ingreso viene dado por el costo de la línea, el costo del teléfono y el plan de consumo anual.

e) Chequeo Médico: El valor de este beneficio está basado en el costo promedio del mercado para este tipo de servicio médico.

f) Cesta Navideña y de Productos: los valores de estos beneficios responden a los montos correspondientes al otorgamiento de productos de la empresa (de asignación esporádica) y al costo de productos navideños (asignación anual).

g) Útiles Escolares: corresponde al valor anual por empleado que otorgan algunas compañías para la obtención de útiles escolares para sus dependientes.

h) Juguetes: corresponde al valor anual por empleado asignado por algunas empresas correspondiente a la compra de juguetes.

- **Procesamiento y análisis de los datos:**

En relación al procesamiento de los datos, conviene señalar que se ha de realizar en base a una previa exhaustiva revisión documental, sirviendo de base teórica para el desarrollo de la

presente investigación. Particularmente, el uso de contenido legal será indispensable para tal procesamiento.

Ante el análisis, se dispondrá a establecer, en base a los criterios muestrales ya señalados, cuáles componentes de los paquetes son gravables, los no gravables serán lógicamente excluidos de la determinación del monto de remuneración anual que conducirá a la declaración de la tarifa correspondiente de impuesto. El método a utilizar para el análisis de los paquetes corresponderá al uso de programas de base de datos tales como Excel de Office, a fin de efectuar la formulación respectiva.

Una vez analizados los paquetes correspondientes al mismo nivel de empleado de empresas de diversas características; se dispondrá a la realización del Análisis de Clasificación o Cluster por Redes Neurales Artificiales (RNA). El Prof. Manuel Salvador Figueroa en su lección On Line señala lo siguiente:

El Análisis Cluster, también conocido como Análisis de Conglomerados, Taxonomía Numérica o Reconocimiento de Patrones, es una técnica estadística multivariante cuya finalidad es dividir un conjunto de objetos en grupos (cluster en inglés) de forma que los perfiles de los objetos en un mismo grupo sean muy similares entre sí (cohesión interna del grupo) y los de los objetos de clusters diferentes sean distintos (aislamiento externo del grupo).

De la misma forma, la técnica de Clasificación por Redes Neurales Artificiales (RNA) :

Son utilizadas para la predicción, la minería de datos (data mining), el reconocimiento de patrones y los sistemas de control adaptativo(...)Estas aplicaciones son aquellas en las cuales se dispone de un registro de datos y nadie sabe exactamente la estructura y los parámetros que pudieran modelar el problema. En otras palabras, grandes cantidades de datos y mucha incertidumbre en cuanto a la manera de como estos son producidos. (Tutorial sobre Redes Neuronales On-line, 2008)

Al respecto, Andina y Pham (2007) señalan “Idealmente, un clasificador debería ser entrenado para que cuando se le presente una versión distorsionada ligeramente del patrón, pueda ser reconocida correctamente sin problemas” (On-line).

Para ello se ha de adquirir información objetiva y clave de una serie de indicadores, tal como señala Lord Weinstock en el libro Indicadores de Gestión y cuadro de mando (c.p Amado Salgueiro, 2001) “la manera más sencilla y concisa de exponer el comportamiento de una empresa es emplear números respecto de los cuales estemos seguros que indican exactamente lo que deben indicar.”(p. 37).

Con esto en mente, se proseguirá a considerar indicadores empresariales (características inherentes a las empresas en cuestión) con el propósito de establecer (si es posible) tipologías de niveles de eficiencia impositiva. Para tal análisis se tomarán en cuenta:

- Ingreso por ventas (en Dólares \$)
- Head count.
- Nacionalidad de la Empresa.
- Número de Centros Operativos.
- % del Paquete efectivo desde el punto de vista de impuesto.
- Sector de Actividad.

d) **Factibilidad de la Investigación y Consideraciones Éticas:**

- **Factibilidad:** a pesar de la carencia de estudios relacionados al tema de los impuestos en la compensación ejecutiva y el escaso conocimiento del mismo en el mundo empresarial, se cuenta con acceso a la información necesaria para tal aproximación, tal es el caso de la normativa que regula la materia impositiva. De la misma forma, se tiene acceso a material proveniente de otros países, cuya traducción otorgó cierta guía en relación al tema. Adicionalmente, se cuenta con el acceso a la data salarial y a las políticas de beneficios que, de no ser así, hubiese representado un obstáculo relevante dado la algidez del tema de la compensación e impuestos para las empresas. Por último, se cuenta con la Asesoría de expertos en materia de compensación, tendencias de mercado y análisis estadísticos, cuyo

conocimiento hace posible la realización de etapas claves del estudio tal como la monetización de beneficios y la clasificación de casos.

- **Consideraciones Éticas:** la investigación se ha de topa con dos aspectos que deberán ser aclarados a fin de evitar confusiones. El primero responde a la confidencialidad de la información que será analizada, por lo que no se recurrirá al nombramiento de las empresas que conformen la muestra. El segundo responde a la aclaratoria de la diferencia entre elusión y evasión fiscal, especificando que tal estudio no promueve de ninguna manera la evasión, en cuanto a que la misma es un delito y como tal es penalizado.

CAPÍTULO VI

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

A continuación se presentará el análisis de los paquetes de compensación, para el mismo se debió identificar cada componente en base a su naturaleza gravable. Tal exploración tuvo lugar una vez efectuada la monetización de cada elemento.

Para facilidad del lector, se crearon análisis diferenciados por niveles Directivos y Gerenciales; de la misma forma, en la figura 8. se incluye una guía en la cual se especifica a detalle el cálculo de los elementos considerados como subtotales o totales del análisis.

Figura 8.

Total Pagos Fijos	Salario Básico Anual + Bono Vacacional + Utilidades + Planes de Ahorro + Programa de Alimentación (Cestatickets)
Total Pagos Variables	Comisiones+ Bono Ejecutivo+ Otros Bonos e Incentivos
Total Pagos en Efectivo	Pagos Fijos +Pagos Variables
Total Beneficios	Plan Médico Básico + Plan Médico Exceso + Chequeo Médico+ Seguro de Vida +Seguro de Accidentes + Seguro por incapacidad+ Seguro de Viajes + Seguro de Vehículos + Préstamo de Vehículo+ Préstamo de Vivienda + Otros Préstamos
Total Emolumentos	Club Social+Celular+Vehículo Asignado.
Otros Beneficios	Cesta de Productos+ Cesta Navideña + Juguetes+ Textos escolares
Compensación Total	Pagos en Efectivo + Beneficios+ Emolumentos + Otros Beneficios
Monto Gravable del Paquete	Salario Total Anual+Bono Vacacional+Utilidades+Comisiones+Bono Ejecutivo+Otros Bonos e Incentivos + Cesta Navideña
% Gravable del Paquete	$(\text{Monto Gravable del Paquete}/\text{Compensación Total}) * 100$
Monto No Gravable del Paquete	Plan de Ahorro+ Programa de Alimentación+Total Beneficios+ Total Emolumentos+ Cesta de Productos+Juguetes+Textos Escolares
% No Gravable del Paquete	$(\text{Monto No Gravable del Paquete}/\text{Compensación Total}) * 100$

Leyenda de Tabla de Análisis de Paquetes.

Para un mayor entendimiento del lector acerca de los cálculos efectuados en la Tabla 6, es preciso señalar de forma concreta la naturaleza gravable de los componentes de los paquetes de remuneración de los Directores y Gerentes, en base al criterio que incentivo a categorizarlos:

Todos los pagos en efectivo a excepción del programa de alimentación (Cesta Ticket) y planes de ahorro, tienen carácter salarial, y por ende son, incluidos en el monto a declarar del impuesto Sobre la Renta; dicha conclusión surge del análisis de las sentencias y leyes que regulan la materia en el país.

Los beneficios y emolumentos se consideran como elementos no gravables ya que los mismos no ingresan al patrimonio del trabajador desde el punto de vista de enriquecimiento. La cesta navideña se considera la única excepción dado a su carácter de regularidad y permanencia.

Una vez identificados los niveles de eficiencia impositiva de todos los paquetes, se presentará a continuación el listado de variables incluidas en el modelo de clasificación por redes neurales artificiales; la inclusión de dichas variables o indicadores responde a un conjunto de asunciones las cuales surgen en base a algunos antecedentes e hipótesis informales, retomando el carácter exploratorio del presente ensayo.

De la misma forma conviene señalar que el listado 7 contiene la agrupación arrojada por el modelo matemático, para facilidad del lector se identificaron los cluster de forma visual.

Tabla 7.

VARIABLES CLUSTER

Tabla 7.

Variables Cluster

Código	Nivel	Variable	EFICIENCIA IMPOSITIVA	INGRESO POR VENTAS	TAMAÑO MANO DE OBRA	ORIGEN DE EMPRESA	ALCANCE NACIONAL	NATURALEZA DE LA EMPRESA
		Indicador	% eficiencia paquete	Volúmen de Ventas	Número trabajadores	Nacionalidad	# centros operativos	Sector
1	Directores		19%	196.000.000	272	Norteamericana	2	FARMACEÚTICO
2	Gerentes		15%	196.000.000	272	Norteamericana	2	FARMACEÚTICO
3	Directores		12%	22.000.000	211	Norteamericana	1	ALTA TECNOLOGÍA
4	Gerentes		3%	22.000.000	211	Norteamericana	1	ALTA TECNOLOGÍA
5	Directores		17%	31.366.000	47	Norteamericana	1	FARMACEÚTICO
6	Gerentes		22%	31.366.000	47	Norteamericana	1	FARMACEÚTICO
7	Directores		16%	100.000.000	1.500	Norteamericana	1	CONSUMO
8	Gerentes		24%	100.000.000	1.500	Norteamericana	1	CONSUMO
9	Directores		12%	50.000.000	403	Norteamericana	5	CONSUMO
10	Gerentes		17%	50.000.000	403	Norteamericana	5	CONSUMO
11	Directores		12%	46.500.000	248	Inglesa	1	FARMACEÚTICO
12	Gerentes		13%	46.500.000	248	Inglesa	1	FARMACEÚTICO
13	Directores		5%	85.000.000	257	Venezolana	1	FARMACEÚTICO
14	Gerentes		7%	85.000.000	257	Venezolana	1	FARMACEÚTICO
15	Directores		31%	65.116.279	178	Alemana	1	FARMACEÚTICO
16	Gerentes		17%	65.116.279	178	Alemana	1	FARMACEÚTICO
17	Directores		2%	50.000.000	155	Venezolana	4	SALUD ANIMAL
18	Gerentes		4%	50.000.000	155	Venezolana	4	SALUD ANIMAL
19	Directores		7%	70.000.000	600	Venezolana	3	INDUSTRIAL
20	Gerentes		11%	70.000.000	600	Venezolana	3	INDUSTRIAL
21	Directores		17%	600.000.000	760	Norteamericana	8	CONSUMO
22	Gerentes		23%	600.000.000	760	Norteamericana	8	CONSUMO
23	Directores		13%	74.419.040	285	Venezolana	3	FARMACEÚTICO
24	Gerentes		17%	74.419.040	285	Venezolana	3	FARMACEÚTICO
25	Directores		18%	872.300.000	891	Norteamericana	13	CONSUMO
26	Gerentes		18%	872.300.000	891	Norteamericana	13	CONSUMO
27	Directores		18%	45.000.000	232	Venezolana	3	INDUSTRIAL
28	Gerentes		19%	45.000.000	232	Venezolana	3	INDUSTRIAL
29	Directores		8%	30.000.000	37	Venezolana	2	ALTA TECNOLOGÍA
30	Gerentes		9%	30.000.000	37	Venezolana	2	ALTA TECNOLOGÍA
31	Directores		19%	475.000.000	1.982	Mexicana	5	INDUSTRIAL
32	Gerentes		14%	475.000.000	1.982	Mexicana	5	INDUSTRIAL
33	Directores		26%	250.000.000	971	Norteamericana	7	CONSUMO
34	Gerentes		4%	250.000.000	971	Norteamericana	7	CONSUMO
35	Directores		2%	30.000.000	33	Chilena	3	CONSUMO
36	Gerentes		0%	30.000.000	33	Chilena	3	CONSUMO

37	Directores		4%	23.000.000	63	Venezolana	1	ALTA TECNOLOGÍA
38	Gerentes		10%	23.000.000	63	Venezolana	1	ALTA TECNOLOGÍA
39	Directores		3%	13.953.000	16	Venezolana	2	ALTA TECNOLOGÍA
40	Gerentes		5%	13.953.000	16	Venezolana	2	ALTA TECNOLOGÍA
41	Directores		25%	41.860.000	1.438	Venezolana	1	MEDIOS DE COMUNICACIÓN
42	Gerentes		10%	41.860.000	1.438	Venezolana	1	MEDIOS DE COMUNICACIÓN
43	Directores		21%	8.000.000.000	20.000	Venezolana	8	CONSUMO
44	Gerentes		13%	8.000.000.000	20.000	Venezolana	8	CONSUMO
45	Directores		23%	40.000.000	1.200	Venezolana	2	INDUSTRIAL
46	Gerentes		32%	40.000.000	1.200	Venezolana	2	INDUSTRIAL
47	Directores		11%	50.000.000	300	Norteamericana	1	INDUSTRIAL
48	Gerentes		16%	50.000.000	300	Norteamericana	1	INDUSTRIAL
49	Directores		0%	80.000.000	1.804	Venezolana	7	INDUSTRIAL
50	Gerentes		0%	80.000.000	1.804	Venezolana	7	INDUSTRIAL
51	Directores		10%	300.000.000	1.011	Venezolana	7	CONSUMO
52	Gerentes		11%	300.000.000	1.011	Venezolana	7	CONSUMO
53	Directores		17%	200.000.000	200	Norteamericana	1	ALTA TECNOLOGÍA
54	Gerentes		25%	200.000.000	200	Norteamericana	1	ALTA TECNOLOGÍA
55	Directores		5%	60.000.000	100	Norteamericana	1	ALTA TECNOLOGÍA
56	Gerentes		5%	60.000.000	100	Norteamericana	1	ALTA TECNOLOGÍA
57	Directores		6%	15.000.000	40	Venezolana	1	ALTA TECNOLOGÍA
58	Gerentes		7%	15.000.000	40	Venezolana	1	ALTA TECNOLOGÍA
59	Directores		9%	20.000.000	125	Venezolana	1	ALTA TECNOLOGÍA
60	Gerentes		10%	20.000.000	125	Venezolana	1	ALTA TECNOLOGÍA
61	Directores		12%	13.000.000	47	Venezolana	1	INDUSTRIAL
62	Gerentes		1%	13.000.000	47	Venezolana	1	INDUSTRIAL
63	Directores		22%	75.000.000	50	Norteamericana	1	ALTA TECNOLOGÍA
64	Gerentes		26%	75.000.000	50	Norteamericana	1	ALTA TECNOLOGÍA
65	Directores		1%	295.000.000	1.436	Mexicana	13	CONSUMO
66	Gerentes		3%	295.000.000	1.436	Mexicana	13	CONSUMO
67	Directores		5%	14.100.000	22	Española	1	SALUD ANIMAL
68	Gerentes		5%	14.100.000	22	Española	1	SALUD ANIMAL
69	Directores		21%	777.600.000	3.568	Suiza	22	CONSUMO
70	Gerentes		8%	777.600.000	3.568	Suiza	22	CONSUMO
71	Directores		2%	6.046.512	111	Venezolana	1	ALTA TECNOLOGÍA
72	Gerentes		2%	6.046.512	111	Venezolana	1	ALTA TECNOLOGÍA
73	Directores		24%	80.000.000	100	Norteamericana	1	ALTA TECNOLOGÍA
74	Gerentes		23%	80.000.000	100	Norteamericana	1	ALTA TECNOLOGÍA
75	Directores		17%	80.000.000	185	Suiza	3	CONSUMO

76	Gerentes		17%	80.000.000	185	Suiza	3	CONSUMO
77	Directores		32%	161.380.205	263	Suiza	1	FARMACEÚTICO
78	Gerentes		28%	161.380.205	263	Suiza	1	FARMACEÚTICO
79	Directores		6%	40.000.000	198	Venezolana	2	ALTA TECNOLOGÍA
80	Gerentes		7%	40.000.000	198	Venezolana	2	ALTA TECNOLOGÍA
81	Directores		6%	38.627.424	300	Venezolana	4	INDUSTRIAL
82	Gerentes		7%	38.627.424	300	Venezolana	4	INDUSTRIAL
83	Directores		3%	34.900.000	230	Venezolana	3	CONSUMO
84	Gerentes		5%	34.900.000	230	Venezolana	3	CONSUMO
85	Directores		2%	100.000.000	184	Venezolana	1	ALTA TECNOLOGÍA
86	Gerentes		3%	100.000.000	184	Venezolana	1	ALTA TECNOLOGÍA
87	Directores		8%	40.000.000	150	Colombiana	1	CONSUMO
88	Gerentes		7%	40.000.000	150	Colombiana	1	CONSUMO
89	Directores		26%	48.000.000	257	Venezolana	1	FARMACEÚTICO
90	Gerentes		36%	48.000.000	257	Venezolana	1	FARMACEÚTICO
91	Directores		0%	7.800.000	30	Venezolana	1	SALUD ANIMAL
92	Gerentes		1%	7.800.000	30	Venezolana	1	SALUD ANIMAL
93	Directores		8%	12.910.419	135	Venezolana	2	FARMACEÚTICO
94	Gerentes		9%	12.910.419	135	Venezolana	2	FARMACEÚTICO
95	Directores		13%	55.813.953	226	Venezolana	2	FARMACEÚTICO
96	Gerentes		20%	55.813.953	226	Venezolana	2	FARMACEÚTICO
97	Directores		22%	75.000.000	300	Argentina	2	FARMACEÚTICO
98	Gerentes		16%	75.000.000	300	Argentina	2	FARMACEÚTICO
99	Directores		6%	10.232.558	105	Venezolana	1	FARMACEÚTICO
100	Gerentes		9%	10.232.558	105	Venezolana	1	FARMACEÚTICO
101	Directores		20%	134.000.000	199	Norteamericana	2	FARMACEÚTICO
102	Gerentes		16%	134.000.000	199	Norteamericana	2	FARMACEÚTICO
103	Directores		18%	25.000.000	50	Venezolana	2	SALUD ANIMAL
104	Gerentes		12%	25.000.000	50	Venezolana	2	SALUD ANIMAL
105	Directores		1%	1.708.000	51	Venezolana	1	SALUD ANIMAL
106	Gerentes		7%	1.708.000	51	Venezolana	1	SALUD ANIMAL
107	Directores		9%	4.000.000	4	Norteamericana	2	SALUD ANIMAL
108	Gerentes		15%	4.000.000	4	Norteamericana	2	SALUD ANIMAL
109	Directores		22%	9.000.000	27	Holandesa	2	SALUD ANIMAL
110	Gerentes		26%	9.000.000	27	Holandesa	2	SALUD ANIMAL
111	Directores		13%	10.000.000	65	Venezolana	7	INDUSTRIAL
112	Gerentes		13%	10.000.000	65	Venezolana	7	INDUSTRIAL
113	Directores		25%	200.000.000	711	Alemana	3	SALUD ANIMAL
114	Gerentes		13%	200.000.000	711	Alemana	3	SALUD ANIMAL
115	Directores		4%	185.000.000	343	Norteamericana	2	SALUD ANIMAL

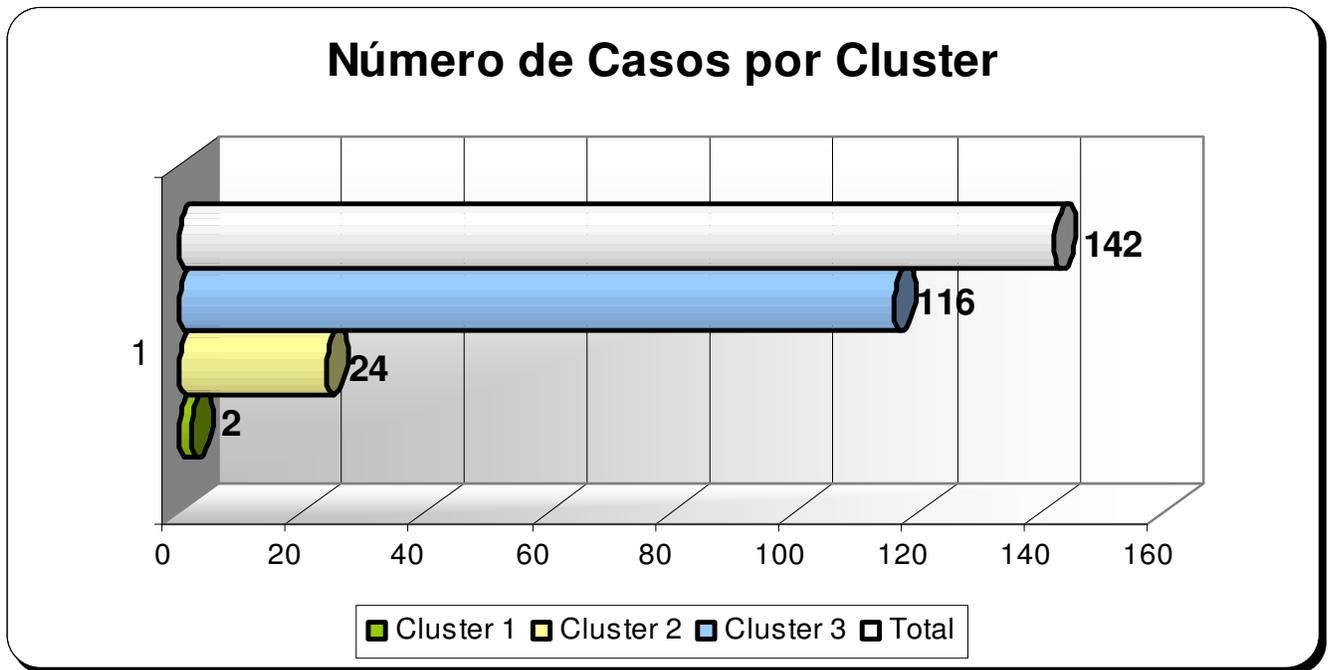
116	Gerentes		8%	185.000.000	343	Norteamericana	2	SALUD ANIMAL
117	Directores		16%	6.000.000	104	Norteamericana	1	SALUD ANIMAL
118	Gerentes		20%	6.000.000	104	Norteamericana	1	SALUD ANIMAL
119	Directores		7%	180.000.000	600	Norteamericana	2	SALUD ANIMAL
120	Gerentes		9%	180.000.000	600	Norteamericana	2	SALUD ANIMAL
121	Directores		1%	35.000.000	300	Venezolana	1	MEDIOS DE COMUNICACIÓN
122	Gerentes		1%	35.000.000	300	Venezolana	1	MEDIOS DE COMUNICACIÓN
123	Directores		2%	9.000.000	90	Norteamericana	1	MEDIOS DE COMUNICACIÓN
124	Gerentes		2%	9.000.000	90	Norteamericana	1	MEDIOS DE COMUNICACIÓN
125	Directores		1%	24.000.000	64	Norteamericana	1	MEDIOS DE COMUNICACIÓN
126	Gerentes		2%	24.000.000	64	Norteamericana	1	MEDIOS DE COMUNICACIÓN
127	Directores		1%	15.000.000	30	Venezolana	1	MEDIOS DE COMUNICACIÓN
128	Gerentes		1%	15.000.000	30	Venezolana	1	MEDIOS DE COMUNICACIÓN
129	Directores		7%	305.980	1.000	Norteamericana	12	MEDIOS DE COMUNICACIÓN
130	Gerentes		10%	305.980	1.000	Norteamericana	12	MEDIOS DE COMUNICACIÓN
131	Directores		12%	150.000.000	1.167	Venezolana	3	MEDIOS DE COMUNICACIÓN
132	Gerentes		8%	150.000.000	1.167	Venezolana	3	MEDIOS DE COMUNICACIÓN
133	Directores		3%	50.000.000	82	Francesa	1	MEDIOS DE COMUNICACIÓN
134	Gerentes		7%	50.000.000	82	Francesa	1	MEDIOS DE COMUNICACIÓN
135	Directores		2%	120.000.000	80	Norteamericana	1	MEDIOS DE COMUNICACIÓN
136	Gerentes		4%	120.000.000	80	Norteamericana	1	MEDIOS DE COMUNICACIÓN
137	Directores		5%	26.000.000	40	Norteamericana	1	MEDIOS DE COMUNICACIÓN
138	Gerentes		8%	26.000.000	40	Norteamericana	1	MEDIOS DE COMUNICACIÓN
139	Directores		2%	20.000.000	60	Venezolana	5	MEDIOS DE COMUNICACIÓN
140	Gerentes		4%	20.000.000	60	Venezolana	5	MEDIOS DE COMUNICACIÓN

141	Directores		4%	2.493.907	90	Venezolana	1	MEDIOS DE COMUNICACIÓN
142	Gerentes		6%	2.493.907	90	Venezolana	1	MEDIOS DE COMUNICACIÓN

8.000.000.000	20.000	Promedio Cluster 1
3.314.813.333	1.477	Promedio Cluster 2
53.908.159	184	Promedio Cluster 3
3659,49%	2833,10%	Peso relativo Cluster 1
55,93%	116,66%	Peso relativo Cluster 2
-74,67%	-72,98%	Peso Relativo Cluster 3
Peso Cluster 1 (%)	1,41%	
Peso Cluster 2 (%)	16,90%	
Peso Cluster 3 (%)	81,69%	

Grafico 3.
Numero de casos por Cluster

Gráfico 3.



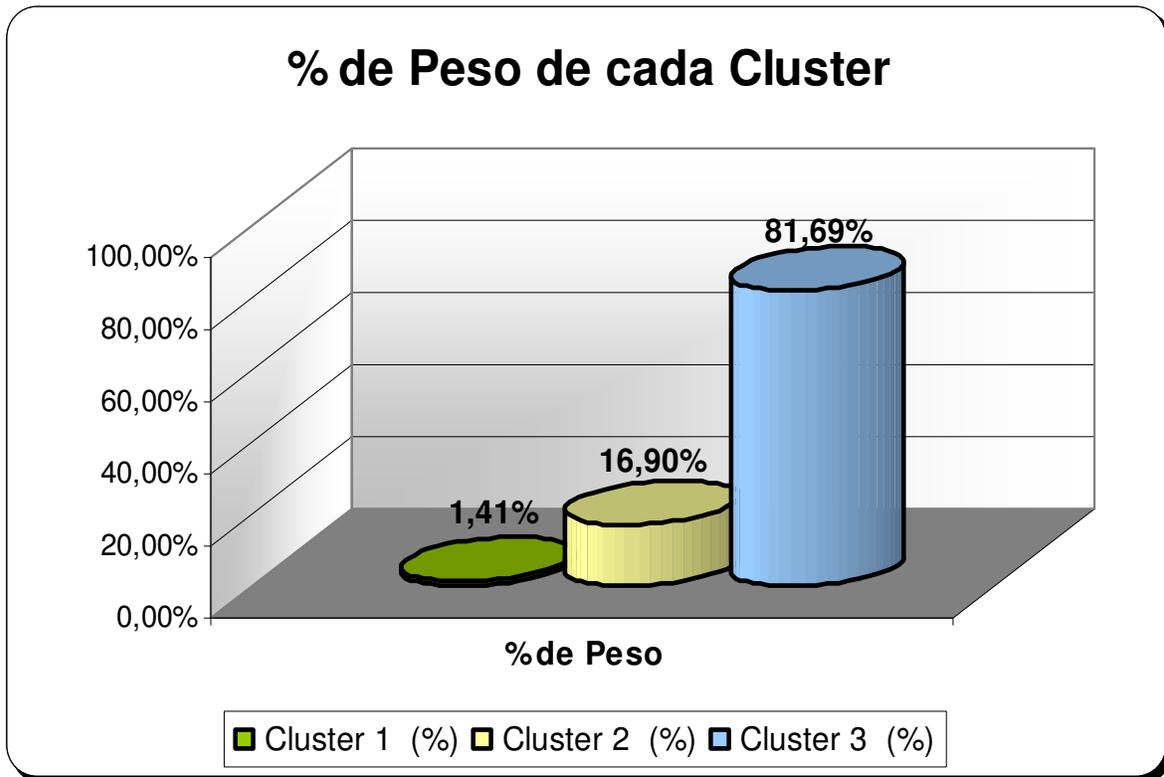
Número de Casos por Cluster

Tal como se puede observar, el análisis cluster diseñó únicamente 3 grupos en base a criterios de similaridad; de tales grupos, el cluster número 1 contiene sólo 2 casos del total de 142 casos analizados, el cluster número 2 contiene 24 casos y el cluster 3 contiene la gran mayoría conformando 116 casos del total. A juzgar por dicho conglomerado, se podría concluir que en principio la mayoría de los casos son similares.

Grafico 4.

% de Peso de cada Cluster

Gráfico 4.



% de Peso de Cada Cluster.

Reforzando lo descrito en el Gráfico 3.y señalando el número de casos por cluster a manera de porcentajes, se evidencia que el cluster 3 conforma el 81.69% de la muestra analizada; por el contrario, los cluster 1 y 2 sólo conforman el 18.31% de la muestra.

Caracterización por Cluster

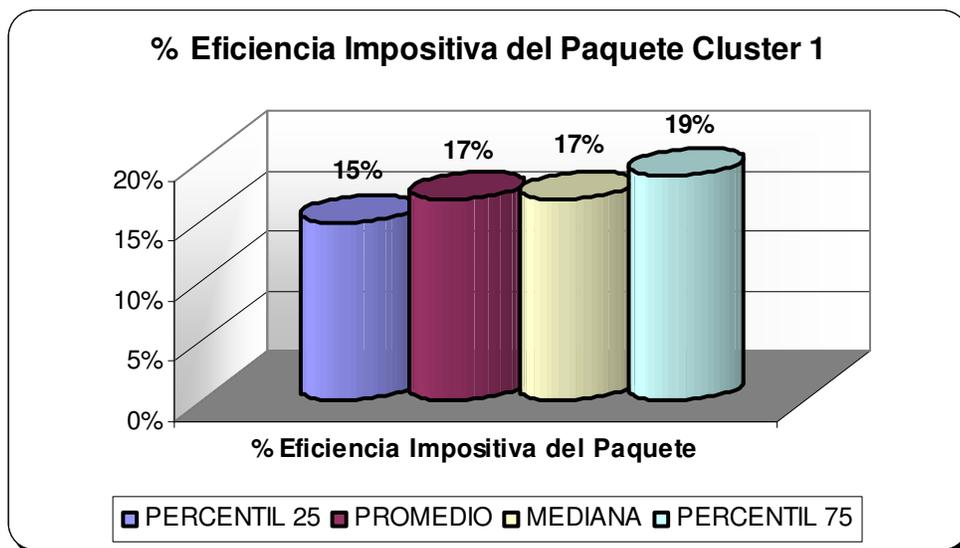
A fin de comprender los resultados arrojados por el modelo de Clasificación en base a las Redes Neuronales Artificiales, conviene efectuar una caracterización individual de cada cluster o grupo. Dada la naturaleza diversa de las variables incluidas en el presente estudio, se procederá a la realización de exámenes de variables numéricas y categóricas o nominales de forma separada.

Tabla 8.
Cluster 1

CLUSTER 1				
VARIABLES NUMÉRICAS	% Eficiencia Impositiva del Paquete	Volúmen de Ventas	Número trabajadores	# Centros operativos
PERCENTIL 25	15%	8.000.000.000	20.000	8
PROMEDIO	17%	8.000.000.000	20.000	8
MEDIANA	17%	8.000.000.000	20.000	8
PERCENTIL 75	19%	8.000.000.000	20.000	8

La tabla 8, señala los valores de percentiles, promedios y medianas de las variables numéricas, a fin de analizar las características del conglomerado número1. A continuación, se presentan dichos valores de forma ilustrativa:

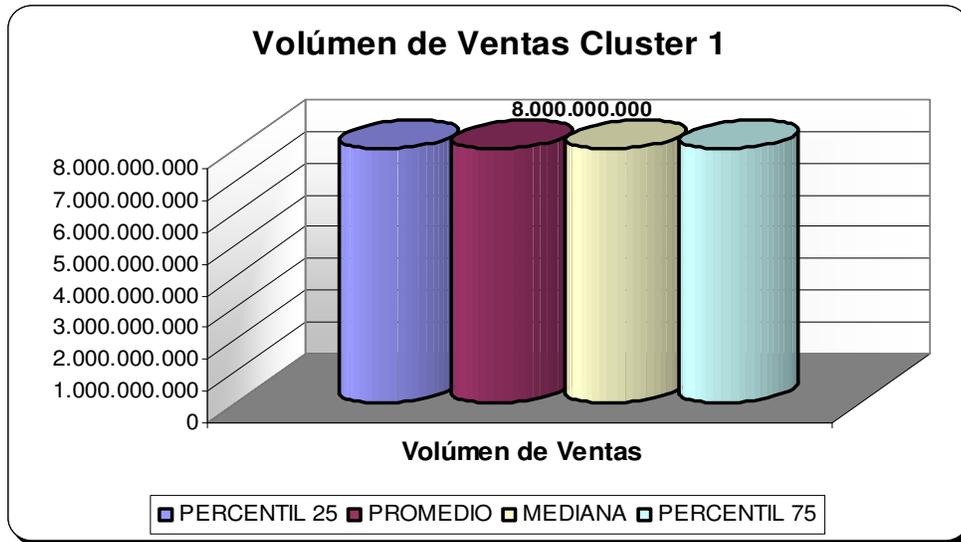
Grafico 5.



Cluster 1: % de Eficiencia Impositiva del Paquete

Tal como señala el Gráfico 5, el grupo 1 presenta en promedio y mediana 17% de eficiencia impositiva salarial.

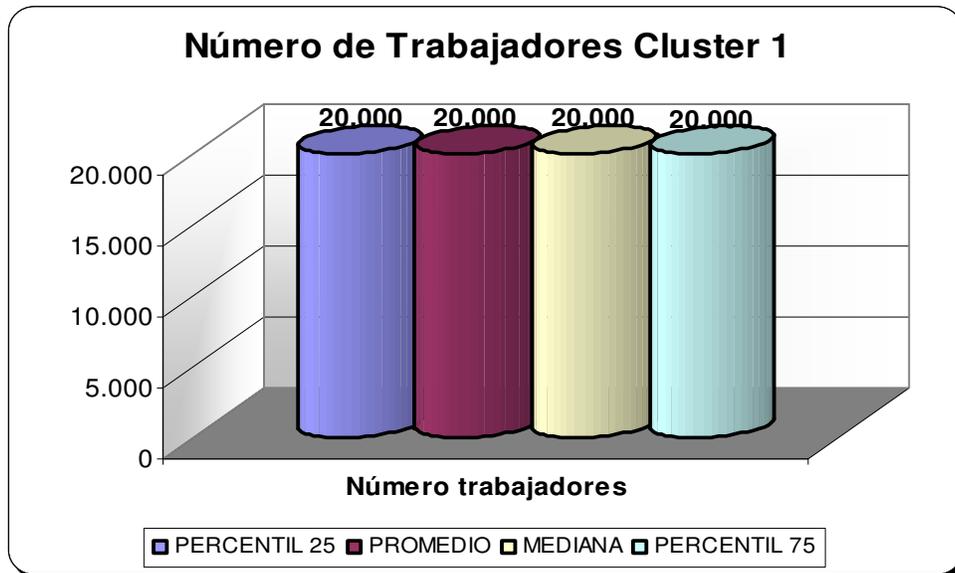
Grafico 6.



Cluster 1: Volumen de Ventas

El Gráfico 6, evidencia que ambos casos poseen el mismo volumen de ventas; esto se debe a que corresponden a la misma empresa.

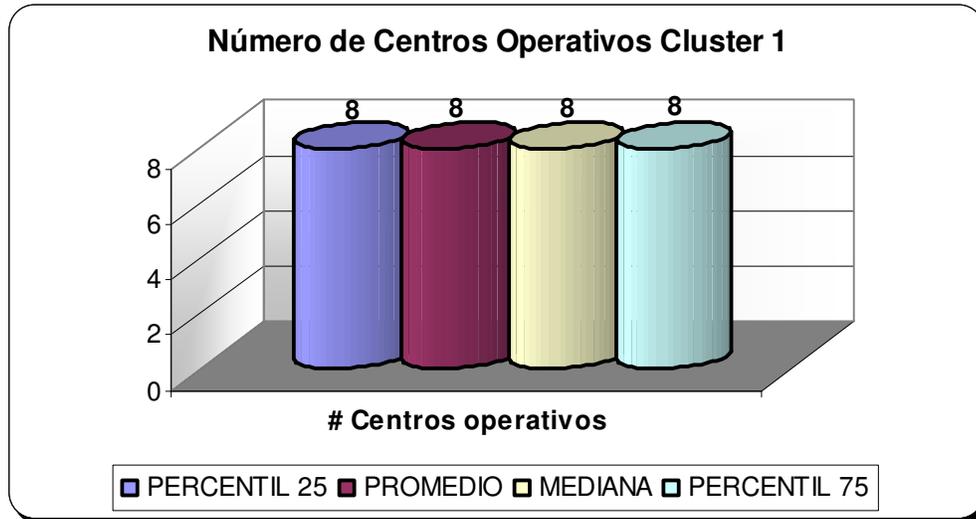
Grafico 7.



Cluster 1: Número de Trabajadores

El Gráfico7, presenta que las empresas que conforman este grupo poseen el mismo headcount

Grafico 8.



Cluster 1: Número de Centros Operativos

El Gráfico 8, evidencia que ambos casos poseen el mismo número de centros operativos.

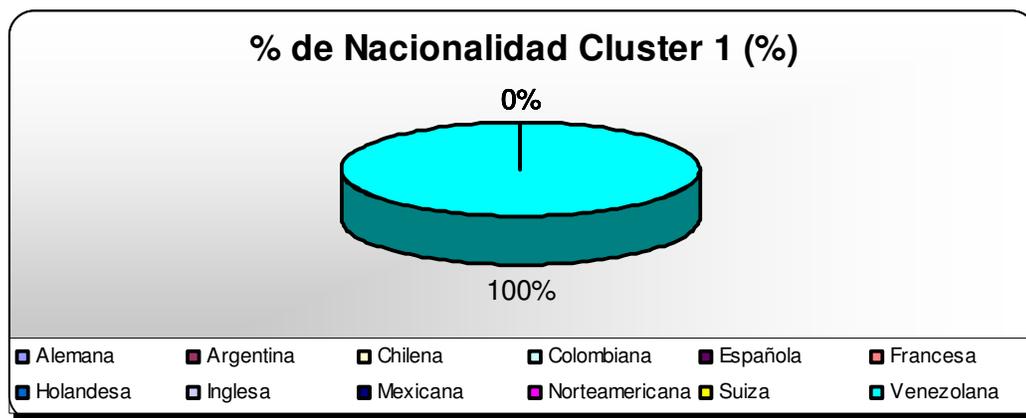
Tabla 9.

Cluster 1: Caracterización de Nacionalidad

CLUSTER 1		
CARACTERIZACIÓN DE NACIONALIDAD		
Nacionalidad	Número de Casos	% de Presencia
Alemana	0	0%
Argentina	0	0%
Chilena	0	0%
Colombiana	0	0%
Española	0	0%
Francesa	0	0%
Holandesa	0	0%
Inglesa	0	0%
Mexicana	0	0%
Norteamericana	0	0%
Suiza	0	0%
Venezolana	2	100%
Total	2	100%

En la Tabla 9, se puede observar en que proporción del grupo 1 se encuentran empresas de cada nacionalidad; ambos casos corresponden a la nacionalidad local.

Grafico 9.



Cluster 1: Porcentaje de Nacionalidad

Tal Gráfico 9, refuerza lo planteado en la tabla anterior, el grupo 1 está compuesto en su totalidad por empresas venezolanas.

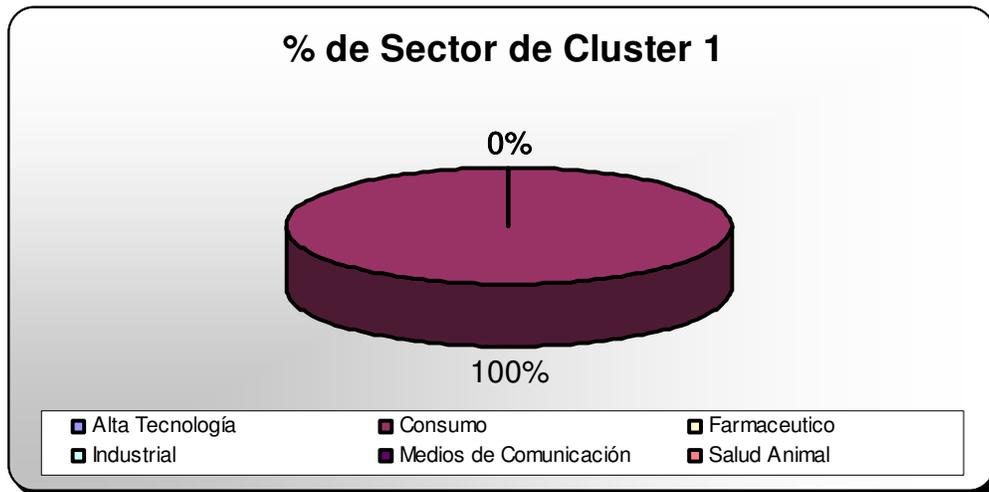
Tabla 10.

Cluster 1: Caracterización por Sector

CLUSTER 1		
CARACTERIZACIÓN DE SECTOR		
Sector	Número de Casos	% de Presencia
Alta Tecnología	0	0%
Consumo	2	100%
Farmacéutico	0	0%
Industrial	0	0%
Medios de Comunicación	0	0%
Salud Animal	0	0%
Total	2	100%

En la Tabla 10, se pueden observar en que proporción del grupo 1 se encuentran empresas de diversos sectores de actividad; ambos casos corresponden al sector de Consumo Masivo.

Grafico 10.



Cluster 1: Porcentaje de Sector

El Gráfico 10, reconfirma lo señalada en la tabla anterior, el grupo 1 está compuesto en su totalidad por empresas del sector Consumo Masivo.

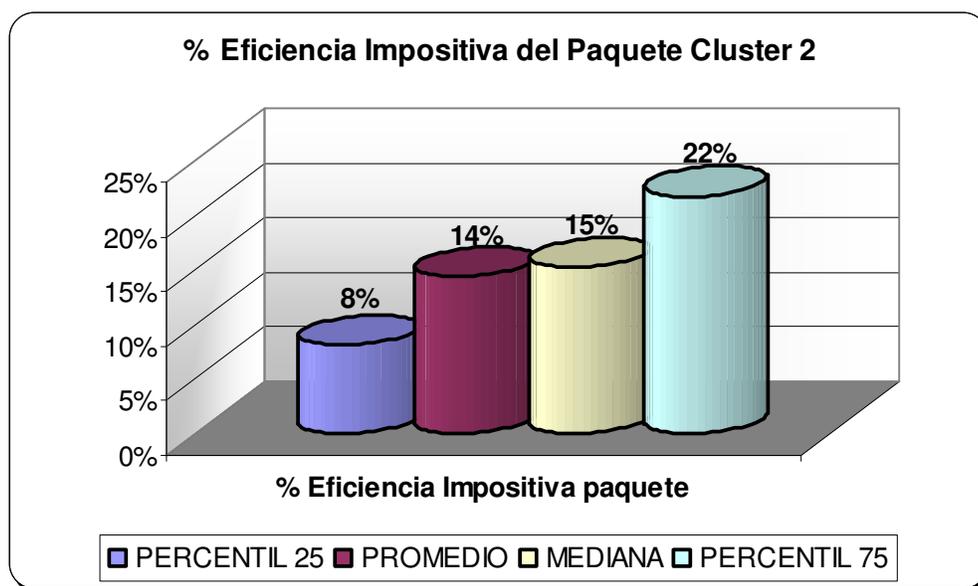
Tabla 11.

Cluster 2

CLUSTER 2				
VARIABLES NUMÉRICAS	% Eficiencia Impositiva paquete	Volúmen de Ventas	Número trabajadores	# Centros Operativos
PERCENTIL 25	8%	95.000.000	1.001	3
PROMEDIO	14%	331.813.333	1.477	7
MEDIANA	15%	272.500.000	1.318	7
PERCENTIL 75	22%	506.250.000	1576	9

La tabla 11, señala los valores de percentiles, promedios y medianas de las variables numéricas, a fin de analizar las características del conglomerado número 2. A continuación, se presentan dichos valores de forma ilustrativa:

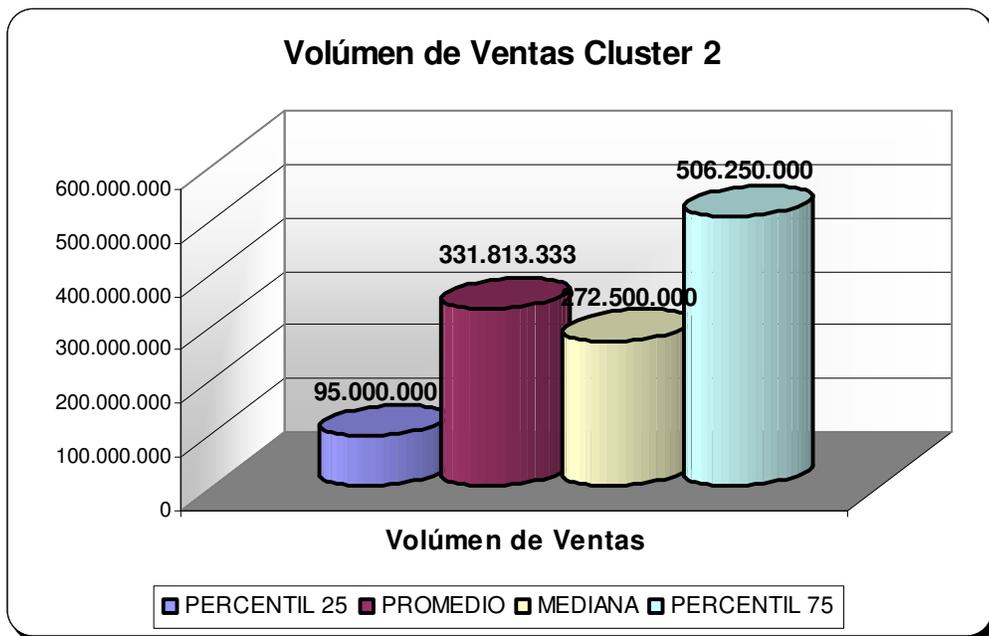
Gráfico 11.



Cluster 2: % de Eficiencia Impositiva del Paquete

El Gráfico 11, establece que el grupo número 2 está compuesto por empresas cuyo porcentaje de eficiencia impositiva en promedio es de 14%.

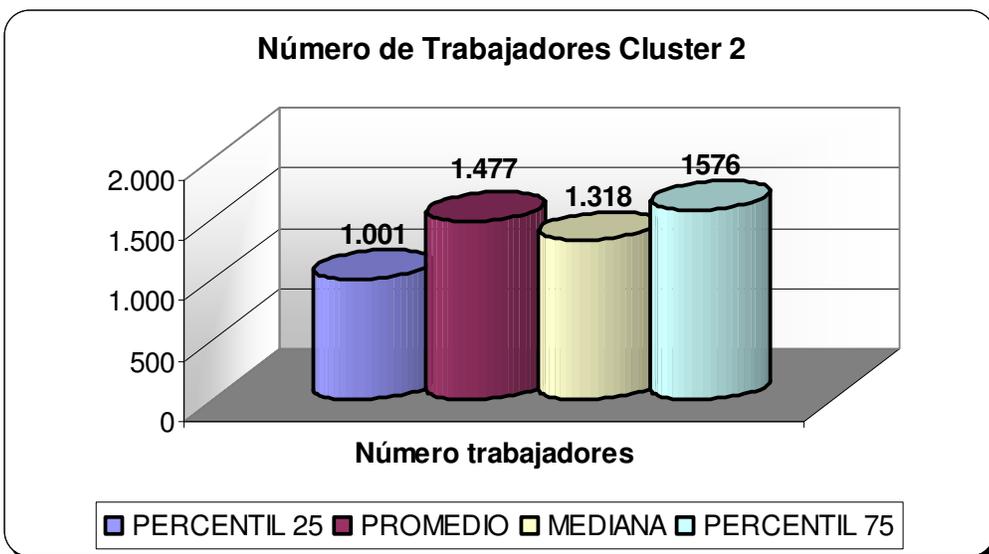
Grafico 12.



Cluster 2: Volumen de Ventas

En el Gráfico 12, se evidencia que el cluster número 2 está compuesto por empresas cuyo volumen de ventas en promedio asciende a 331.813.333 US\$.

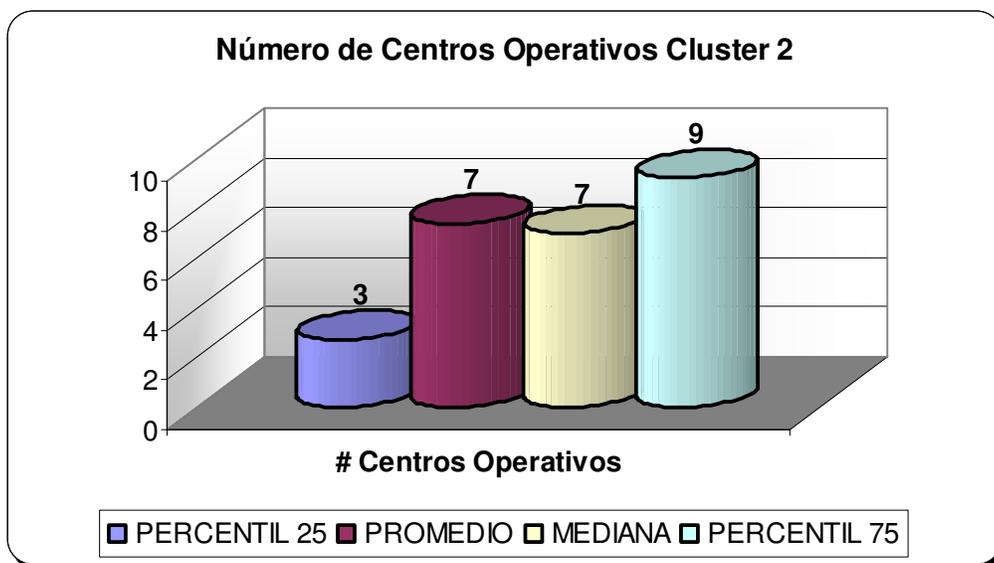
Gráfico 13.



Cluster 2: Número de Trabajadores

En el Gráfico 13 se evidencia que el conglomerado número 2 está compuesto en promedio por empresas cuyo headcount corresponde a 1477 trabajadores.

Gráfico 14.



Cluster 2: Número de Centros Operativos

En el Gráfico 14, se evidencia que el grupo número 2 está compuesto en promedio por compañías que tienen 7 sedes operativas, bien sea plantas o oficinas.

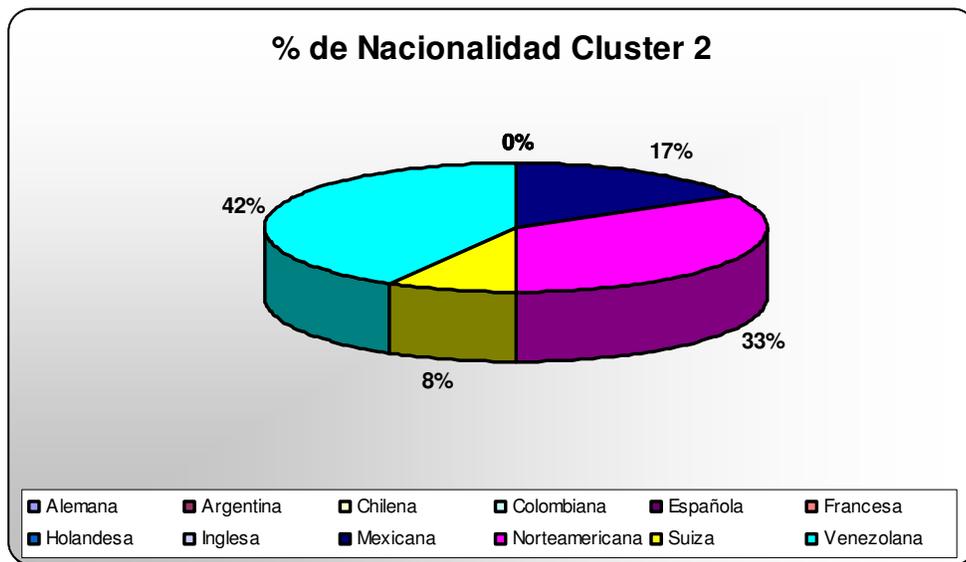
Tabla 12.

Caracterización de Nacionalidad

CLUSTER 2		
CARACTERIZACIÓN DE NACIONALIDAD		
Nacionalidad	Número de Casos	% de Presencia
Alemana	0	0%
Argentina	0	0%
Chilena	0	0%
Colombiana	0	0%
Española	0	0%
Francesa	0	0%
Holandesa	0	0%
Inglesa	0	0%
Mexicana	4	17%
Norteamericana	8	33%
Suiza	2	8%
Venezolana	10	42%
Total	24	100%

La Tabla 12, señala en qué proporción se presenta cada nacionalidad en el grupo 2, evidenciando que el 42% de las empresas son venezolanas, el 33% son norteamericanas y un restante 25% son mexicanas y suizas.

Grafico 15.



Cluster 2: Porcentaje de Nacionalidad

A manera ilustrativa, se observa el predominio de empresas de nacionalidades Norteamericana y Venezolana en el grupo número 2.

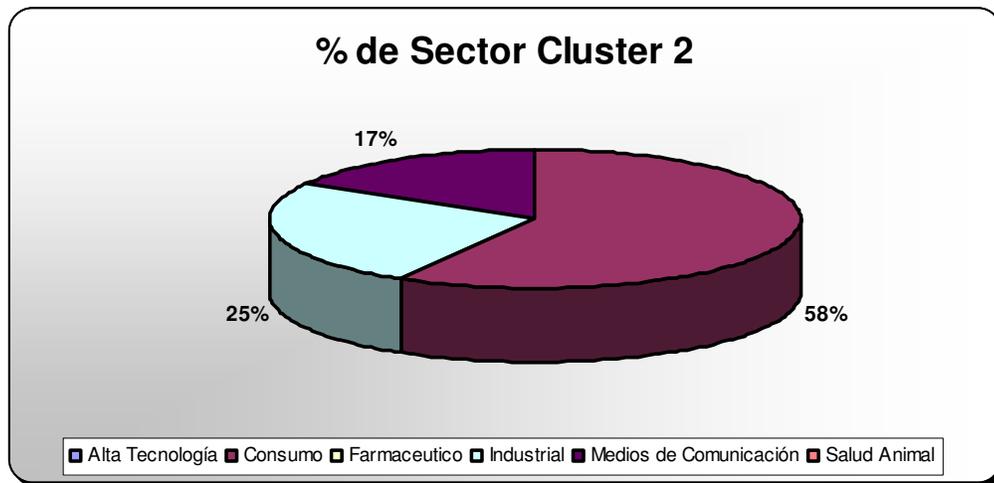
Tabla 13.

Caracterización de Sector

CLUSTER 2		
CARACTERIZACIÓN DE SECTOR		
Sector	Número de Casos	% de Presencia
Alta Tecnología	0	0%
Consumo	14	58%
Farmacéutico	0	0%
Industrial	6	25%
Medios de Comunicación	4	17%
Salud Animal	0	0%
Total	24	100%

En la Tabla 13, se pueden observar en que proporción del cluster número 2 se encuentran empresas de diversos sectores de actividad; el 58% de las empresas corresponden al sector de Consumo Masivo, un 25% está compuesto por empresas del sector Industrial y un restante 17% corresponde al sector Medios de Comunicación.

Grafico 16.



Cluster 2: Porcentaje de Sector.

En el Gráfico 16, se observa que el Sector Consumo Masivo predomina en el Cluster 2.

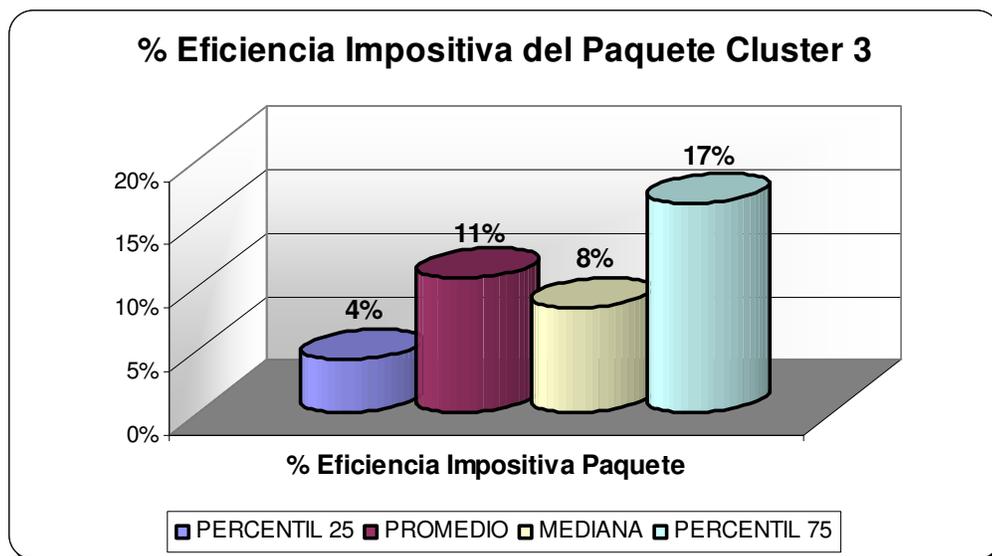
Tabla 14.

Cluster 3

CLUSTER 3				
VARIABLES NUMÉRICAS	% Eficiencia Impositiva Paquete	Volúmen de Ventas	Número trabajadores	# Centros Operativos
PERCENTIL 25	4%	14.100.000	51	1
PROMEDIO	11%	53.908.160	175	2
MEDIANA	8%	36.813.712	125	1
PERCENTIL 75	17%	74.419.040	248	2

La tabla 14, señala los valores de percentiles, promedios y medianas de las variables numéricas, a fin de analizar las características del conglomerado número 3. A continuación, se presentan dichos valores de forma ilustrativa:

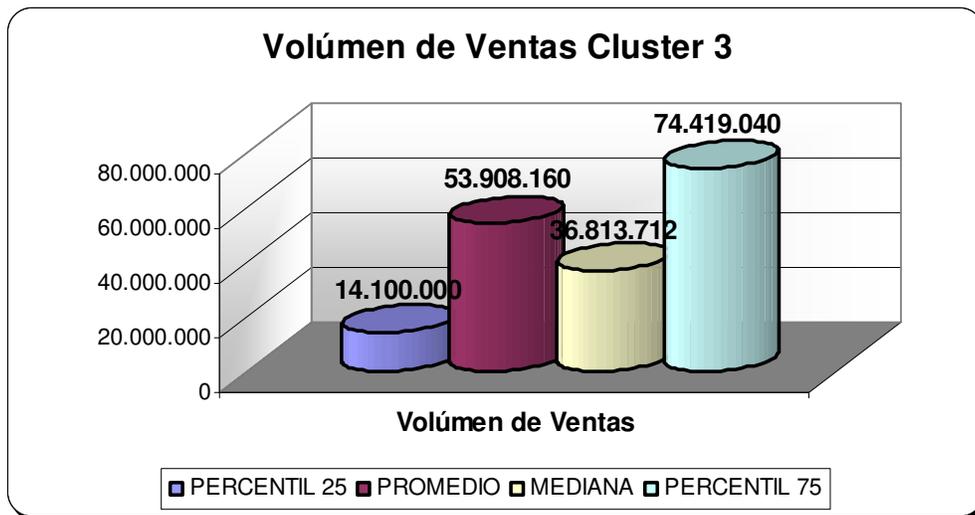
Grafico 17.



Cluster 3: % de Eficiencia Impositiva del Paquete

Tal como señala el Gráfico 17, el grupo número 3 presenta en promedio 11% de eficiencia impositiva salarial de los paquetes.

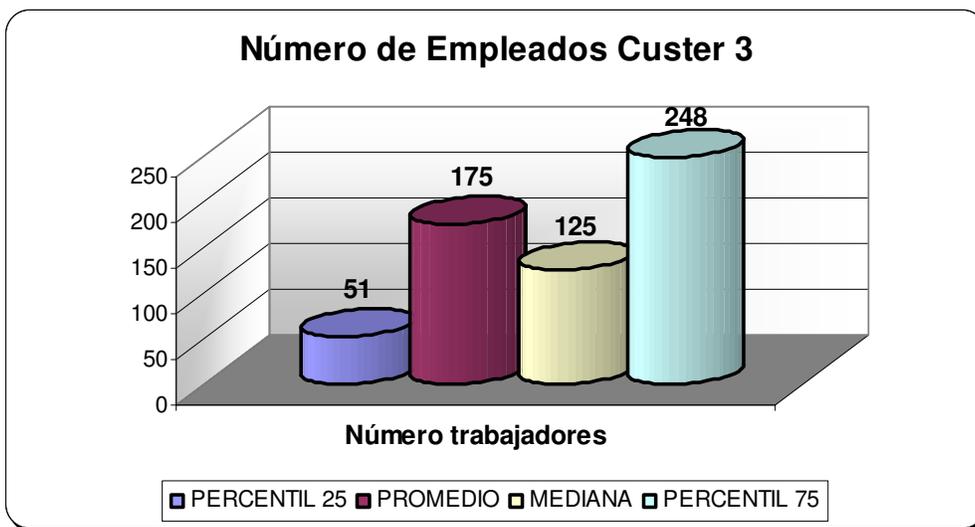
Grafico 18.



Cluster 3: Volumen de Ventas

El Gráfico 18, evidencia que el grupo número 3 está compuesto por empresas cuyo volumen de ventas en promedio es de 53.908.160 US \$.

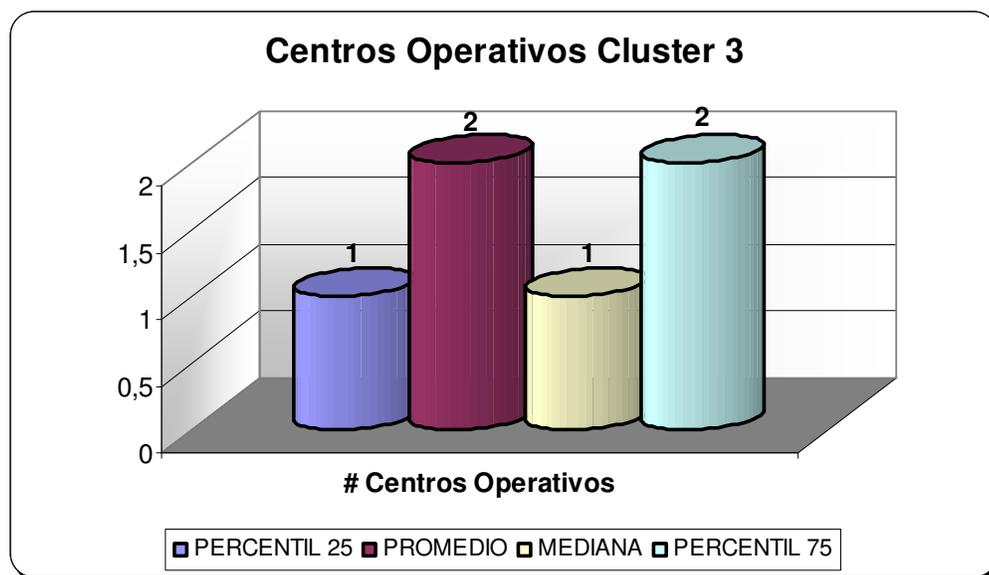
Grafico 19.



Cluster 3: Número de Empleados

El Gráfico 19, demuestra que el grupo número 3 está compuesto por empresas cuyo headcount en promedio asciende a 175 trabajadores.

Grafico 20.



Cluster 3: Centros Operativos

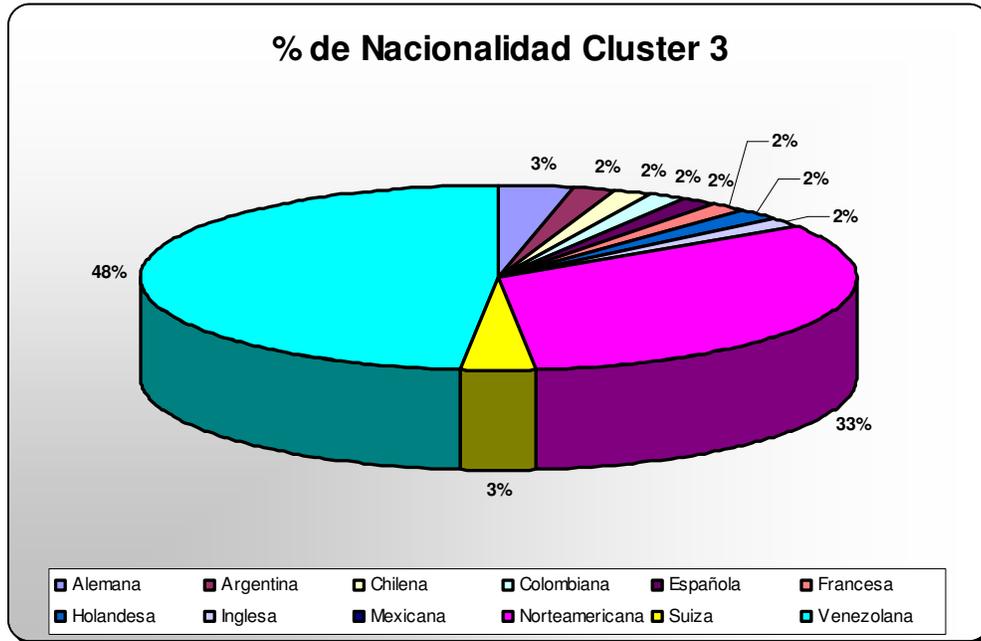
El Gráfico 20, evidencia que el grupo número 3 engloba a un conjunto de empresas que tienen en promedio únicamente 2 centros operativos en el país.

**Tabla 15.
Caracterización de Nacionalidad**

CLUSTER 3		
CARACTERIZACIÓN DE NACIONALIDAD		
Nacionalidad	Número de Casos	% de Presencia
Alemana	4	3%
Argentina	2	2%
Chilena	2	2%
Colombiana	2	2%
Española	2	2%
Francesa	2	2%
Holandesa	2	2%
Inglesa	2	2%
Mexicana	0	0%
Norteamericana	38	33%
Suiza	4	3%
Venezolana	56	48%
Total	116	100%

En la Tabla 15, se puede observar en que proporción del grupo número 3 se presenta cada nacionalidad; el 81% de las empresas son de nacionalidad venezolana y norteamericana, sólo un restante 19% son de nacionalidades diversas.

Grafico 21.



Cluster 3: Porcentaje de Nacionalidad

En el gráfico 21, se observa claramente que la mayoría de las empresas que conforman el grupo número 3 son venezolanas y norteamericanas.

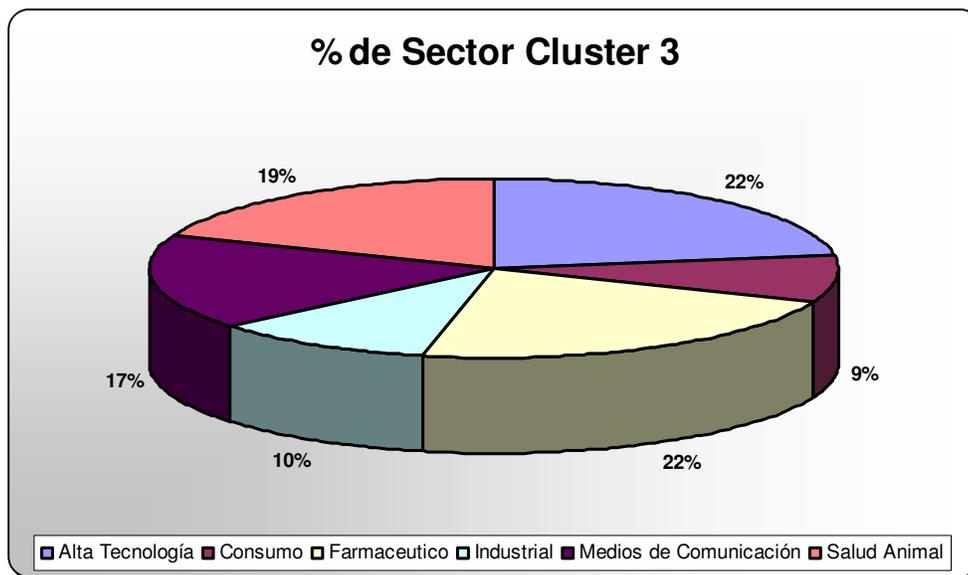
Tabla 16.

Caracterización de Sector

CLUSTER 3		
CARACTERIZACIÓN DE SECTOR		
Sector	Número de Casos	% de Presencia
Alta Tecnología	26	22%
Consumo	10	9%
Farmacéutico	26	22%
Industrial	12	10%
Medios de Comunicación	20	17%
Salud Animal	22	19%
Total	116	100%

En la Tabla 16, se observa en que proporción del grupo número 3 se encuentran empresas de diversos sectores o ramas de actividad.

Grafico 22.



Cluster 3: Porcentaje de Sector

A manera ilustrativa, se observa la diversidad de sectores en el grupo 3.

Con el fin de entender la caracterización de los clusters, en el Anexo A. se presenta la distribución de los casos o paquetes, componentes de los mismos con el objeto de identificar cuales se encuentran por encima o por debajo de la media.

Análisis Comparativo de Clusters por Variables

Una vez concluida la revisión de las características individuales, conviene efectuar la comparación de los Clusters en base a cada variable incluida en la clasificación. Con la finalidad de facilitar el análisis e interpretación de resultados, se considerará los valores promedio de cada variable (en el caso de los indicadores numéricos) y se asumirá la tendencia predominante en el caso de las variables categóricas ó nominales.

% de Eficiencia Impositiva del Paquete:

Grafico 5.

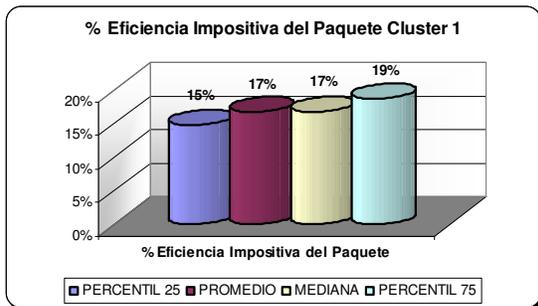


Grafico11.

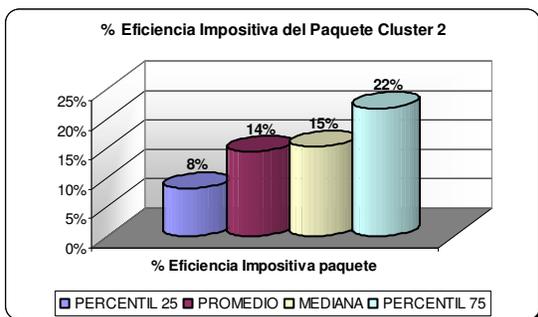
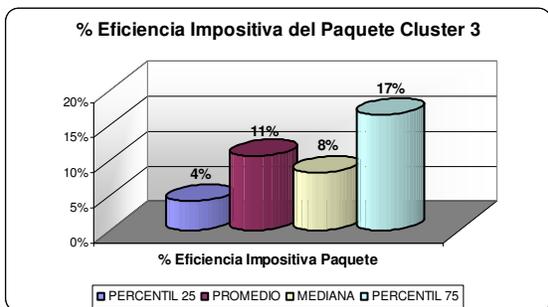


Grafico 17.



La Clasificación por Redes Neuronales Artificiales claramente indica que el Cluster número 1 presenta en promedio 17% de eficiencia impositiva salarial, siendo superior a los demás grupos. Ciertamente, es importante considerar que tal grupo conforma sólo el 1.41% de la muestra; aún cuando el modelo lo clasifica como un caso especial, muy bien podría incorporarse al Cluster número 2 desde el punto de vista de la Eficiencia Impositiva, cuya inclusión alcanzaría en promedio un 16%, manteniendo un nivel superior en relación al grupo número 3. Otro aspecto a considerar, es el hecho que el grupo número 3 este compuesto por el 81.69% de la muestra, el predominio del número de casos en este grupo lo convierte en el grupo más representativo.

Volumen de Venta

En relación a esta variable, se observa que el grupo número 1 está compuesto por una empresa cuyo volumen de venta es evidentemente superior a los demás grupos. Tal aspecto motiva a concluir que se trata de una empresa de gran tamaño; es precisamente esta variable la que obliga al modelo matemático a excluir estos paquetes del grupo número 2 por considerarlo casos extremos o especiales.

De la misma forma, se evidencia que el grupo número 2 está compuesto por empresas cuyo volumen de ventas promedio es de 331.813.333 US\$, indicando la presencia de empresas de mediano tamaño.

Por último, el grupo número 3 está compuesto por empresas de menor tamaño tal como lo indica su volumen de ventas promedio.

Grafico 6.

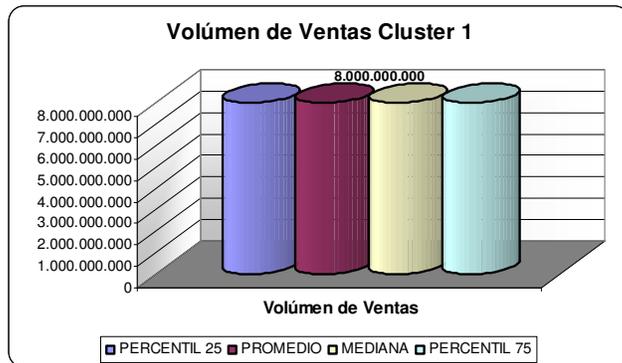


Grafico 12.

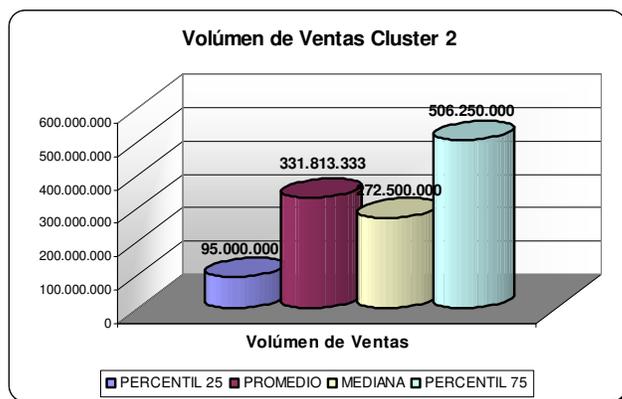
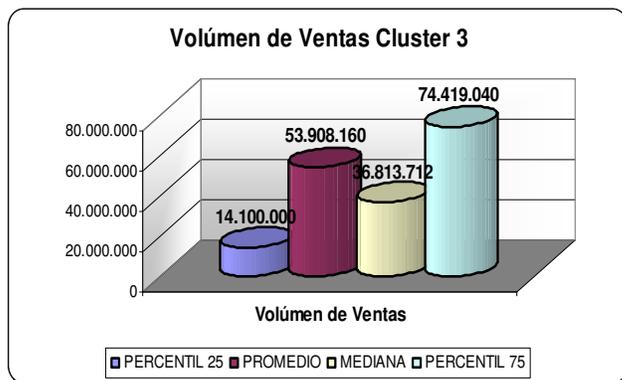


Grafico18.



Número de Trabajadores

Grafico 7.

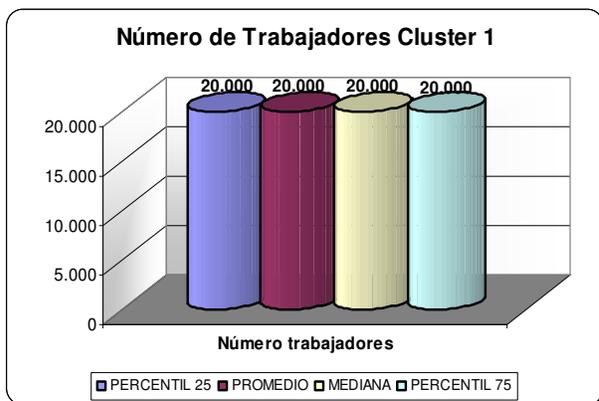


Grafico 13.

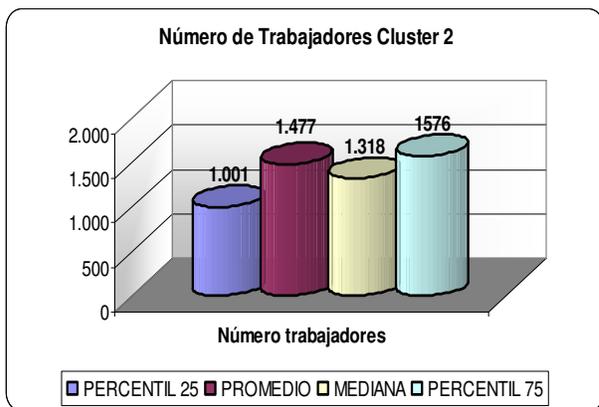
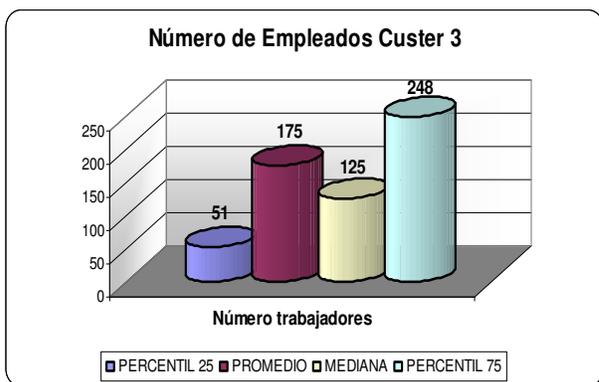


Grafico 19.



La variable Número de Trabajadores demuestra consistencia en relación a lo señalado en la variable Volumen de Ventas. El grupo número 1 por ser una gran empresa posee un número de empleados tan elevado que obliga al modelo matemático a considerarlo como caso extremo o especial, tanto así que lo define como un grupo independiente.

Por otra parte, el grupo número 2 tiene en promedio 1477 trabajadores, representando un conjunto de empresas de mediano tamaño. De la misma forma, al observar el headcount promedio del grupo número 3, se evidencia que tal cluster esta compuesto por empresas de menor tamaño.

Número de Centros Operativos

El Número de Centros Operativos, refiriéndose a plantas y/o oficinas administrativas, es un indicador del alcance nacional de la empresa; en el cluster número 1 se observa la presencia de una empresa de grandes proporciones, teniendo en promedio 8 sedes a nivel local. Nuevamente, dichos resultados demuestran coherencia con las variables anteriores; sin embargo, en el caso de esta variable puntual bien pudiera haberse incluido dichos casos en el cluster número 2, conformando en promedio 8 centros operativos.

En contraparte, el cluster número 3 tiene en promedio únicamente 2 centros operativos, coincidiendo una vez más en la presencia de empresas de menor tamaño en dicho cluster.

Grafico 8.

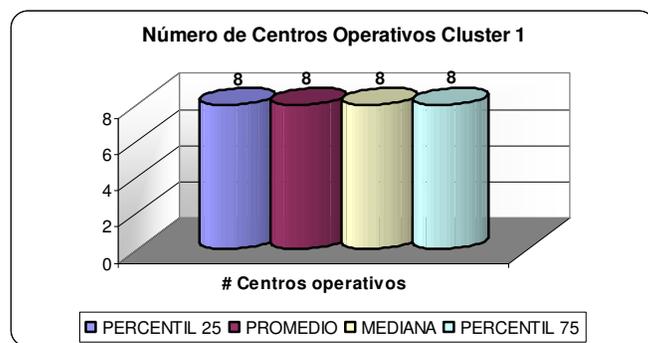


Grafico 14.

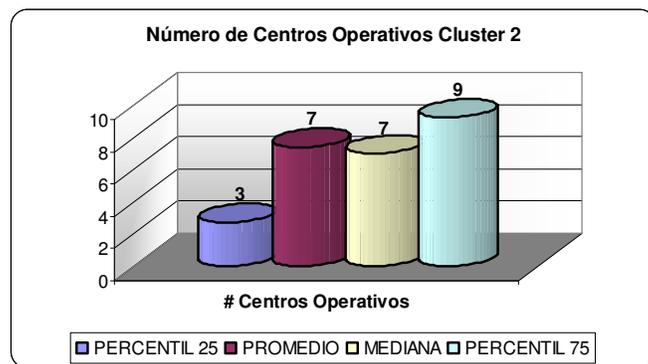
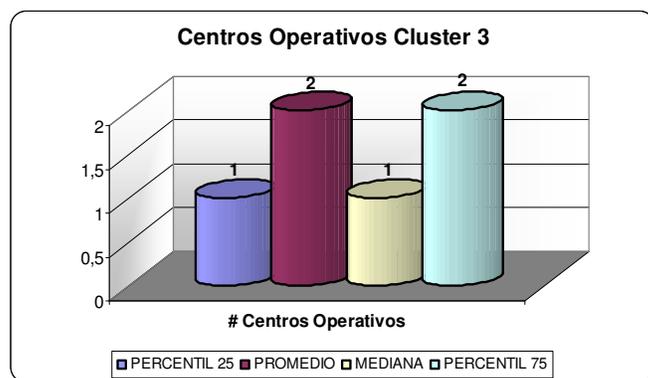
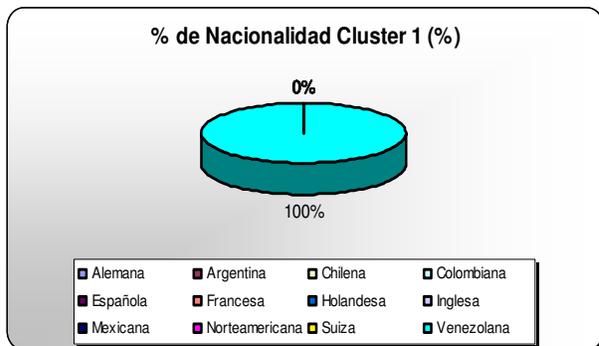


Grafico 20.



Nacionalidad de la Empresa

Grafico 9.



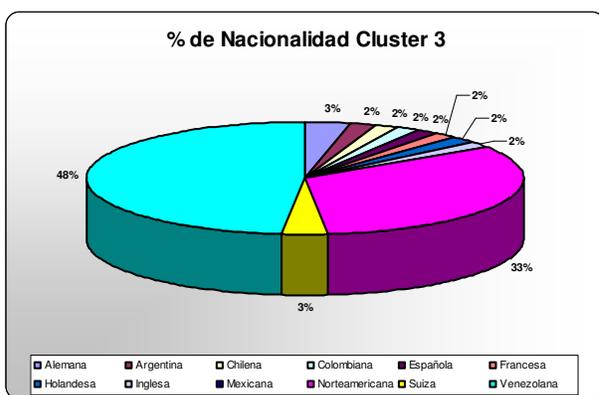
La variable nacionalidad no presenta resultados concluyentes; el cluster 1 está compuesto en su totalidad por una empresa local.

Grafico 15.



El cluster número 2 está compuesto en su mayoría por empresas locales y norteamericanas.

Grafico 21.



El cluster número 3 tiene presencia de empresas de diversas nacionalidades; incluyendo en su mayoría a empresas locales y norteamericanas, esto responde a la gran cantidad de casos que contempla dicho cluster.

La presencia en gran medida de ambas nacionalidades en todos los grupos, dificulta concluir que el sector esté asociado a determinados niveles de eficiencia impositiva.

Sector de la Empresa

Se observa que los mayores niveles de eficiencia impositiva se presentan en empresas del sector consumo masivo; dicho aspecto se demuestra en la presencia absoluta del sector en el cluster número 1 y en la mayor proporción (58 %) en el cluster 2.

De la misma forma, este sector conforma solo el 9 % del cluster número 3, cuyos niveles de eficiencia promedio son inferiores.

Grafico 10.

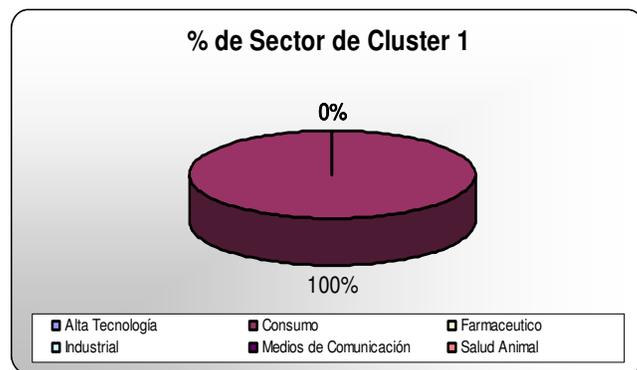


Grafico 16.

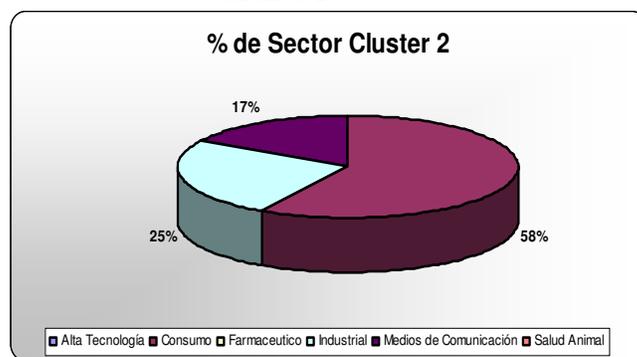
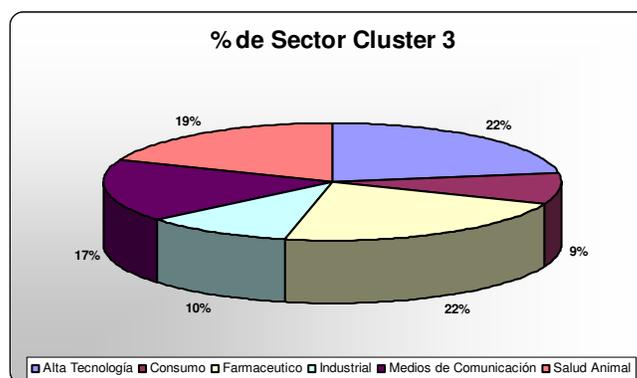
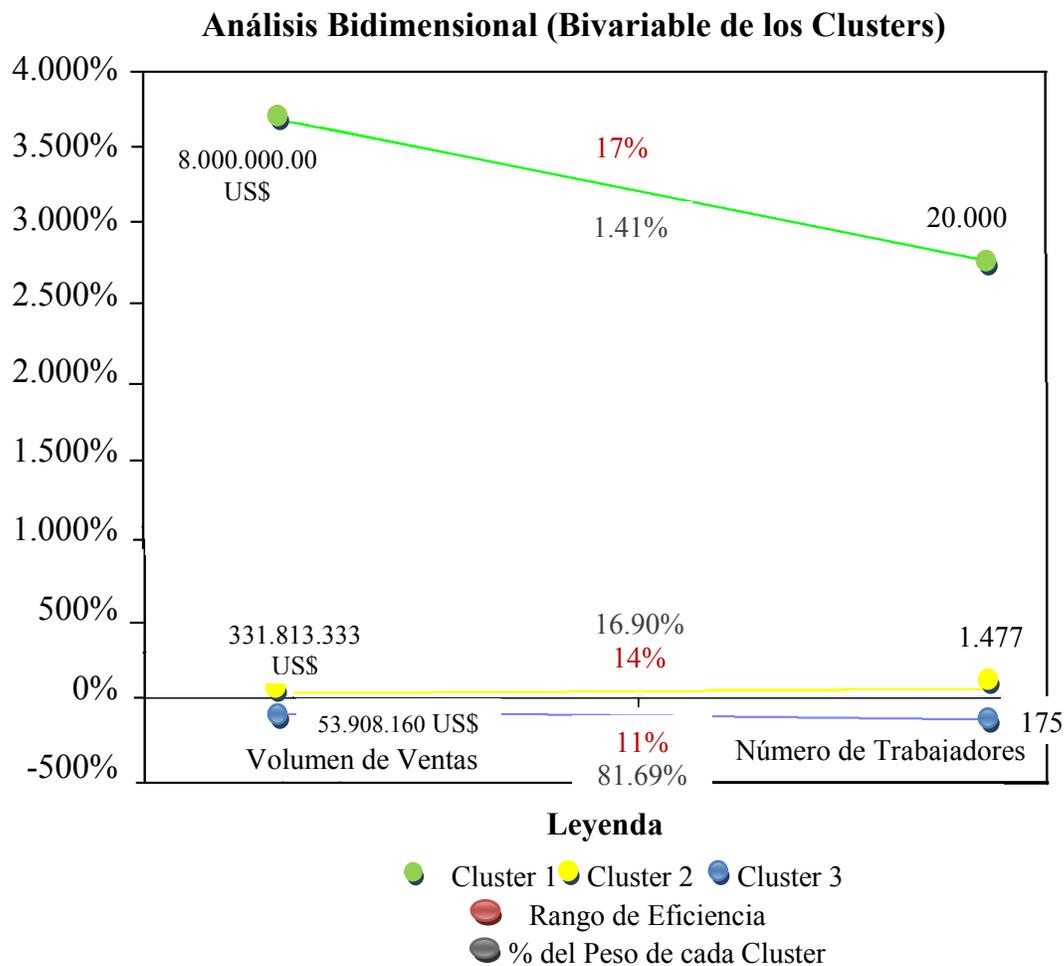


Grafico 22.



A continuación se presenta un análisis bidimensional de las variables volumen de ventas y número de trabajadores; son justamente estas variables las consideradas como datos relevantes por el modelo de Redes Neuronales Artificiales:

Grafico 23.



Análisis Bidimensional (Bivariable de los clusters)

Al observar dicho gráfico salta a la vista la gran distancia que presenta el cluster 1 en base a las dos variables señaladas y en comparación a los demás clusters; indicando la presencia de valores elevados y permitiendo entender la exclusión que efectúa el modelo calificándolo de caso especial o extremo.

CAPÍTULO VII

CONCLUSIONES

Finalizada la exhaustiva revisión bibliográfica del contenido legal que norma la materia impositiva en relación a la compensación salarial, elaborado el análisis de los componentes de los paquetes del personal directivo y gerencial e identificada la naturaleza gravable de tales elementos, se obtuvieron unos resultados que le permiten a los investigadores presentar el siguiente conjunto de conclusiones:

Se detectaron los niveles de eficiencia impositiva salarial de los paquetes de compensación de personal directivo y gerencial, obteniendo como resultado niveles sin gran diversidad e indicando que la muestra de paquetes seleccionada no presenta diferencias significativas que faciliten la creación de tipologías excluyentes. No obstante, conviene señalar que se obtuvo paquetes sin ninguna eficiencia y paquetes con un máximo de 36% de eficiencia impositiva, detectando que existen empresas que no consideran esta alternativa en el diseño de sus políticas salariales.

En base a tales resultados, se obtuvo a groso modo la formación de sólo dos grupos, en los cuales el cluster de mayor eficiencia impositiva promedio (16%) tienden a ser empresas con los volúmenes de venta más altos, mayor número de trabajadores y con el mayor número de centros operativos a nivel nacional. Tales aspectos generan la conclusión que las empresas de mayor tamaño tienden a ser más eficientes en promedio desde el punto de vista impositivo.

Dicha conclusión confirma las aproximaciones iniciales que llevaron a incluir en el estudio las variables: volumen de ventas, headcount y número de centros operativos.

La variable Nacionalidad de la empresa no arrojó diferencias significativas que permitiesen asociar determinada nacionalidad al nivel de eficiencia impositiva, dicha conclusión se genera en base a la presencia de diversas nacionalidades en ambos grupos de

diferentes niveles de eficiencia impositiva. En este sentido no hay evidencia que indique que la nacionalidad está asociada a un mayor o menor nivel de eficiencia impositiva de los paquetes.

La variable Sector, arrojó resultados que señalan que los grupos de mayor eficiencia impositiva tienden a ser empresas del Sector Consumo Masivo, las cuales a su vez tienden a ser las empresas de mayor tamaño y alcance en el mercado venezolano.

Conviene destacar que el uso del modelo de Clasificación por Redes Neuronales Artificiales fue la prueba estadística adecuada ya que permitió identificar las pequeñas diferencias o disimilitudes entre los grupos, aun habiendo presencia de datos bastante similares; no obstante, es preciso concluir que la muestra seleccionada en general no presenta diferencias significativas que motiven a la creación de grupos o tipologías de absoluta independencia.

CAPÍTULO VIII

RECOMENDACIONES

Una vez culminadas las etapas del presente estudio y cumplidos los objetivos propuestos, los investigadores proponen las siguientes recomendaciones:

La consideración del tema impositivo al diseñar las políticas de compensación en las empresas, es un tema actual, pertinente e interesante, en fin digno de un análisis más profundo, es por ello que se incita a continuar su aproximación desde una perspectiva científica. Adicionalmente, a fin de generar resultados concluyentes, se recomienda aumentar el número de casos o paquetes analizados para lograr identificar si efectivamente las empresas venezolanas son en general eficientes en niveles similares.

Los administradores de la compensación empresarial deben considerar las alternativas que presenta el mercado y la flexibilidad de las leyes a fin de brindar mayores beneficios a los Ejecutivos, manteniéndolos motivados en pro del éxito de sus funciones y por ende de la Empresa; es por ello que se incentiva al medio empresarial a tomar riesgos considerando y aplicando medidas innovadoras en el ámbito organizacional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Análisis de Conglomerados o Cluster por Manuel Salvador Figueras. [On-line]. Consultado el día 10 de diciembre de 2007 de <http://ciberconta.unizar.es/LECCION/cluster/000F2.HTM>.
2. ARIAS, Fidas G. (1999). *El Proyecto de Investigación* Guía para su elaboración. Caracas, Venezuela: Editorial Episteme Oriol Ediciones.
3. CHIAVENATO, I. (1994). *Administración de Recursos Humanos*: McGraw- Hill.
4. CHIAVENATO, I. (1994). *Administración de las Compensaciones Empresariales*: McGraw- Hill.
5. ANDINA, D. & PHAM, D. T. (Eds.), (2007). *Computational Intelligence For Engineering and Manufacturing*: Kindle Edition.
6. Definición de venta. [On-line]. Consultado el día 09 de enero de 2008 de <http://www.definicion.org/venta>.
7. Diagrama de Pareto. [On-line]. Consultado el día 15 de mayo de 2007 de http://www.fundibeq.org/metodologias/herramientas/diagrama_depareto.pdf.
8. Diccionario de la Lengua Española. Real Academia Española. Vigésima Segunda edición Tomo 9 (2001) España: Editorial Espasa.
9. El Psicólogo Organizacional como Gestor de Compensaciones. [On-line]. Consultado el día 05 de abril de 2007 de http://www.wikilearning.com/el_psicologo_organizacional_como_gestor_de_compensaciones-wkccp-15619-1.htm.
10. ELLIG, B. (2002). *The Complete Guide to Executive Compensation*: New York, EUA: Edit. McGraw-Hill Professional.
11. Evolución del Salario Mínimo Nacional (Bs.). Años 1990-2007. [On-line]. Consultado el día 10 de mayo de 2007 de http://www.mintra.gov.ve/estadisticas/2007/indicadores/salario_minimo/mayo/salario.htm.
12. GOOLSBEE, Austan. (2000) *Taxes, High-Income, and the perils of revenue estimation in the new Economy*. *The American economic review*, XVIII (49), 11-25.
13. Impuesto Sobre la Renta. [On -line]. Consultado el día 10 de abril de 2007 de <http://www.monografias.com/trabajos23/impuesto-renta/impuesto-renta.shtml>.

14. Ingreso. [On -line]. Consultado el día 09 de enero de 2008 de <http://es.wikipedia.org/wiki/Ingreso>.
15. La Competitividad. [On-line]. Consultado el día 26 de abril de 2007 de <http://www.monografias.com/trabajos/competitividad/competitividad.shtml>.
16. Ley del Impuesto sobre la Renta. (Decreto N° 38.628). (2007-02-16). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, N° 38.628, Febrero, 2007.
17. Ley del Impuesto sobre la Renta. Comentada y con Casos prácticos. (1999). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, N° 5.566, Noviembre, 2000.
18. Ley Organiza del trabajo. (Decreto N° 38.372). (2006-02-03). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, N° 38.372, Febrero, 2006.
19. Ley de Reforma Parcial de la Ley de Impuesto Sobre la Renta. (Decreto N° 1.544). (2001-11-09). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, N° 5.557, Noviembre 13, 2001.
20. MILKOVICH, George T. y NEWMAN, Jerry M. (1996) *Compensation*. USA: Editorial Irwin, McGraw-Hill.
21. Ministerio de Ciencias y Tecnología. (2002). Redacción y presentación de Trabajos de Investigación: Manual para estudiantes. Guanare: Autor.
22. Ministerio de Finanzas. [On-line]. Consultado el día 22 de junio de 2007 de <http://www.mf.gov.ve>.
23. Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social. [On-line]. Consultado el 07 de mayo de 2007 de <http://www.mintra.gov.ve>.
24. MORALES, J.A y VELANDIA, N. (2005) *Salarios Estrategia y Sistema Salarial o de Compensación*. Colombia: McGraw-Hill Interamericana, S.A.
25. Oficina de Estadísticas de las Finanzas Públicas GOBIERNO CENTRAL PRESUPUESTARIO III Trimestre 2006 Diciembre 2006. [On-line]. Consultado el día 09 de abril de 2007 de <http://www.mf.gov.ve>.
26. Pericás, Guerrero & Asociados (2007). Manual de Comparabilidad de Posiciones Pericás, Guerrero & Asociados. Caracas: Autor.
27. Redes Neuronales o Neurales Artificiales. [On-line]. Consultado el 10 de septiembre de 2008 de http://www.answermath.com/redes_neuronales_o_neurales.htm.
28. Reglamento de la Ley de Impuesto sobre la Renta. (Decreto N° 2.940). (1993- 05-24). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, N° 35. 217, Mayo, 1993.

29. Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. (Decreto N° 4.447). (2006-04-25). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, N° 38.426, Abril 28, 2006.
30. Retenciones del Impuesto Sobre la Renta. (Decreto N° 1.808). (1997-05-12). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, N° 5.566, Diciembre, 1997.
31. Sabino, C. (1986). *El proceso de investigación*. Caracas, Venezuela: Panapo.
32. Salarios, incentivos económicos y beneficios. [On-line]. Consultado el día 17 de mayo de 2007 de <http://www.monografias.com/trabajos11/salartp/salartp.shtml>.
33. SALGUEIRO, A. (2001). *Indicadores de Gestión y Cuadro de Mando*. (Primera edición). MADRID-España: Ediciones Díaz de Santos
34. SAMPIERI, R. COLLADO, C. y LUCIO P. (1998). *Metodología de la Investigación*. (Segunda edición). México: McGraw-Hill Interamericana, S.A.
35. Sentencia de Sala de Casación Social. (Expediente N° 02-695). (2003-02-15). El Cesta Ticket debe considerarse dentro de los subsidios o facilidades que el patrono otorgue al trabajador, N° 335, Febrero, 2003.
36. Sentencia de Sala de Casación Social. (Expediente N° 01-376). (2001-10-24). Cuales conceptos pagados al trabajador se consideran formando parte del salario, N° 263, Octubre, 2001.
37. Sentencia de Sala de Casación Social. (Expediente N° 00-065). (2000-11-02). El bono por compensación; para cubrir el pago del alquiler de la vivienda y vacacional no forman parte del salario, N° 438, Noviembre, 2000.
38. Sentencia de Sala Político Administrativa, (Expediente N° 01-0877). (2002-10-02). Naturaleza y efecto de la declaración del impuesto sobre la renta. La declaración del hecho imponible interrumpe la prescripción, N° 01195, Octubre, 2002.
39. Sentencia de Sala Político Administrativa. (Expediente N° 13822). (2001-09-25). La exigencia de retención y enteramiento del impuesto por parte de la contribuyente pagadora de egresos. El derecho a realizar deducciones, N° 01996, Septiembre, 2001.
40. Sentencia de Sala Político Administrativa. (Expediente N° 15666). (2001-04-03). La figura de la compensación en el ámbito de la obligación tributaria, N° 00559, Abril, 2001.
41. Sentencia de Sala Constitucional (Expediente N° 00-1557). (2000/11/21). De los Impuestos, N° 1397, Octubre, 2000.
42. Sentencia de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia. (2007-03-01). Interpreta constitucionalmente el sentido y alcance del Artículo 31 de la Ley de Impuesto Sobre la Renta , N° 38.635, Marzo, 2007

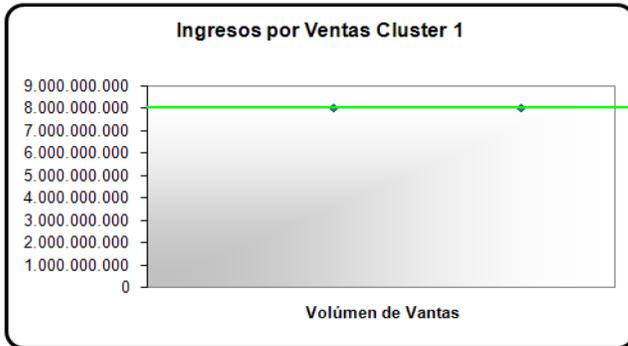
43. Sentencia de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia. (2007-02-27). Aclara la aplicación en el tiempo de la interpretación efectuada del artículo 31 de la Ley de Impuesto sobre la Renta, N° 301, Marzo 2, 2007.
44. Sentencia de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia. (2008-03-12). Aclara la aplicación en el tiempo de la interpretación efectuada del artículo 31 de la Ley de Impuesto sobre la Renta, y aclara la regularidad mensual de las remuneraciones a declarar. N° 301, Marzo 12, 2008.
45. Sentencia de Sala Político Administrativa. (Expediente N° 15666). (2001-04-03). Efecto de la compensación tributaria, N° 00559, Abril, 2001.
46. Sentencia de Sala Político Administrativa. (Expediente N° 13822). (2001-09-25). La exigencia de retención y enteramiento del impuesto por parte de la contribuyente pagadora de egresos. El derecho a realizar deducciones, N° 01996, Septiembre, 2001.
47. Sentencia de Sala Político Administrativa. (Expediente N° 01-08779. (2002-10-02). Naturaleza y efecto de la declaración del impuesto sobre la renta. La declaración del hecho imponible interrumpe la prescripción, N° 01195, Octubre, 2002
48. SENIAT. [On-line]. Consultado el día 11 de junio de 2007 de <http://www.seniat.gov.ve>.
49. Towers Perrin. (2002). Remuneración Total a Nivel Mundial. 2001-2002. [Folleto] USA: Autor.
50. URQUIJO, J., Bonilla, J. y García, G. (2004) *La Remuneración del Trabajo*. Caracas: UCAB.
51. Valor de la Unidad Tributaria (UT). [On-line]. Consultado el día 08 de junio de 2007 de http://www.seniat.gov.ve/portal/page?_pageid=62.64462&_dad=portal&_schema=PORTAL.
52. WorldatWork the Total Rewards Association. [On-line]. Consultado el día 21 de junio de 2007 de <http://www.worldatwork.org/waw/adimLink?id=11804&nonav=yes>.
53. WorldatWork the Total Rewards Association. [On-line]. Consultado el día 21 de junio de 2007 de <http://www.worldatwork.org/waw/adimLink?id=11838&nonav=yes>.
54. WorldatWork Total Rewards Model. [On-line]. Consultado el día 14 de mayo de 2007 de http://www.worldatwork.org/total_rewards.

ANEXOS

Anexo A.

Variable: Volumen de Ventas

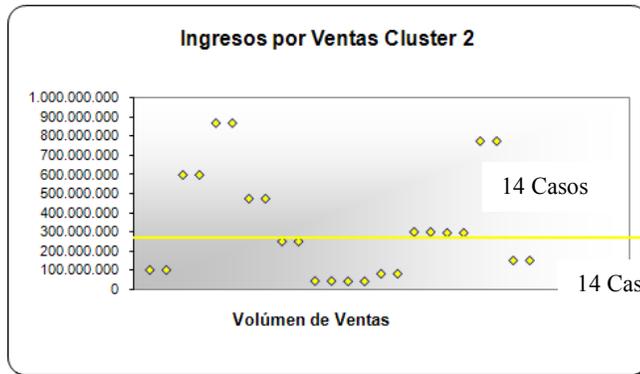
Grafico 24.



Promedio y Mediana:
8.000.000.0000

Ubicación de los Paquetes de Compensación con relación al Volumen de Ventas. Cluster 1

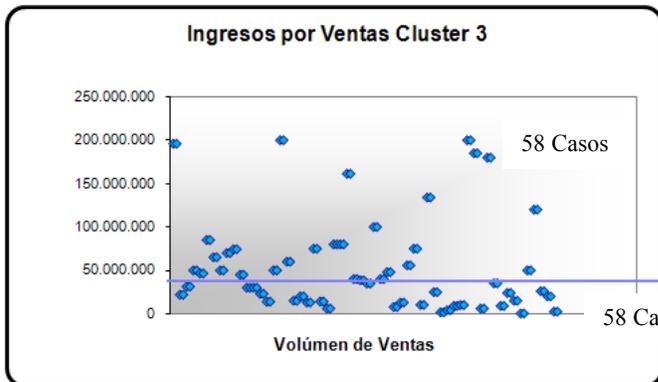
Grafico 25.



Mediana: 272.500.000

Ubicación de los Paquetes de Compensación con relación al Volumen de Ventas. Cluster 2

Grafico 26.

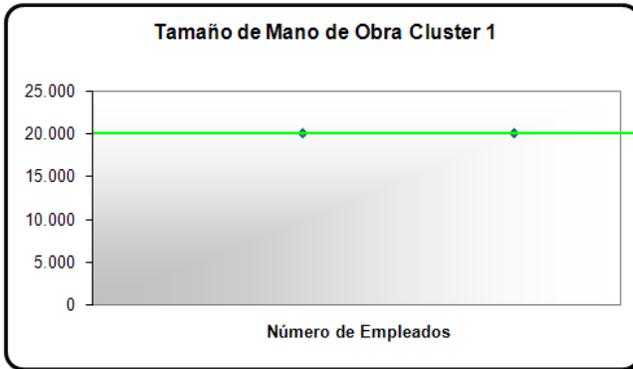


Mediana: 36.813.712

Ubicación de los Paquetes de Compensación con relación al Volumen de Ventas. Cluster

Variable: Número de Trabajadores

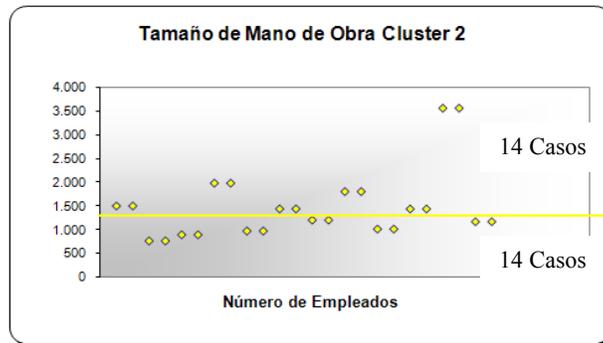
Grafico 27.



Promedio y Mediana:
20.000

Ubicación de los Paquetes de Compensación con relación al Número de Empleado. Cluster 1

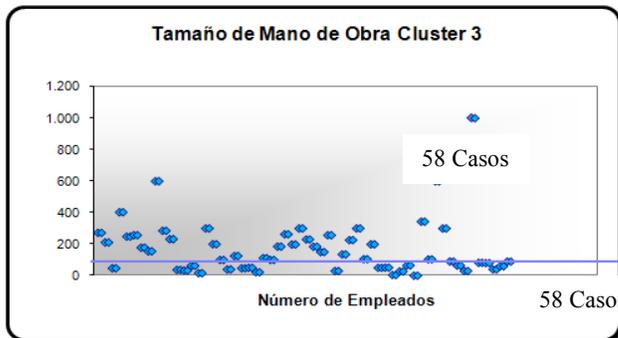
Grafico 28.



Mediana: 1.318

Ubicación de los Paquetes de Compensación con relación al Número de Empleado. Cluster 2

Grafico 29.



Mediana: 125

Ubicación de los Paquetes de Compensación con relación al Número de Empleado. Cluster 3

Variable:

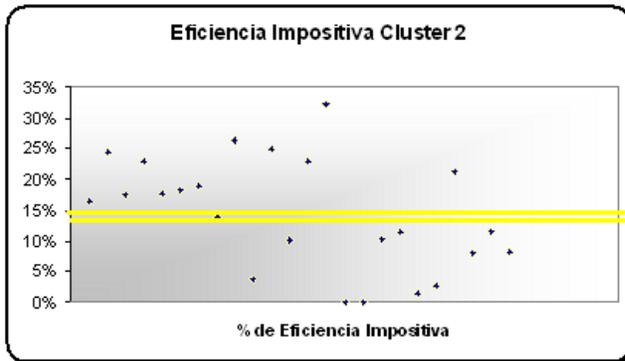
Grafico 30.



Promedio y Mediana: 17%

Ubicación de los Paquetes de Compensación con relación al % de Eficiencia Impositiva Cluster 1

Grafico 31.



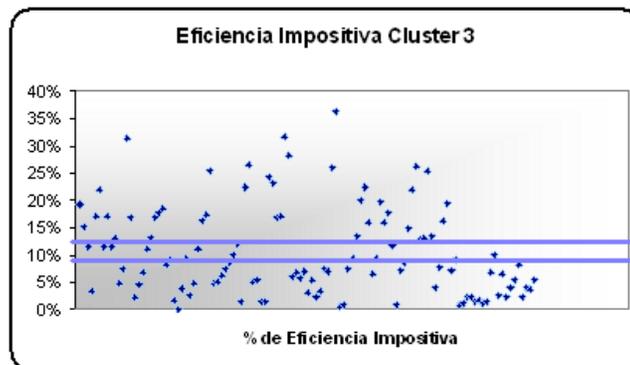
12 Paquetes

Promedio: 14%
Mediana 15%

12 Paquetes

Ubicación de los Paquetes de Compensación con relación al % de Eficiencia Impositiva Cluster 1

Grafico 32.



58 Paquetes

83 Paquetes

Promedio: 11%
Mediana 8%

33 Paquetes

58 Paquetes

Ubicación de los Paquetes de Compensación con relación al % de Eficiencia Impositiva Cluster 3