



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO**



**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES**

**ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN COMERCIAL Y CONTADURÍA PÚBLICA**

**CAMPUS BÁRBULA**

**LA SOLVENCIA LABORAL Y SUS INCIDENCIAS EN LA  
PEQUEÑA Y MEDIANA INDUSTRIA EN EL MUNICIPIO  
VALENCIA DEL ESTADO CARABOBO**

**Expediente No. 1008**

**Miembro Principal de  
Trabajo de Grado**



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO**  
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales  
Escuela de Administración Comercial y Contaduría Pública  
Oficina de Apoyo a la Investigación



1S- 2013

**EXP- 1008**

**FORMATO DE INGRESO DE LOS EJEMPLARES RÚSTICOS AL 2S/2013**

Fecha: 11/11/2013

**Asignatura:** Trabajo de Grado. **Tutor:** Pedro M. Juan **E-mail del Tutor:** PEDJUAN@GMAIL.COM

**Título del Trabajo:** LA SOLVENCIA LABORAL Y SUS INCIDENCIAS EN LA PEQUEÑA Y MEDIANA INDUSTRIA EN EL MUNICIPIO VALENCIA DEL ESTADO CARABOBO

AUTORES/ E-mail.	# CEDULA	TELÉFONOS		MENCIÓN		GRADUANDO	
		HABITACIÓN	CELULAR	AC	CP	SI	NO
Andrea Silva, Gustavo Adolfo. kurturagus@hotmail.com	V-16.384.250		0412-1772155		X	X	
Barreto Martínez, Andrea Thais. Andreita_bm1@hotmail.com	V-17.718.668		0412-7579777	X		X	

OBSERVACIONES: (Solo para uso interno de la Oficina de Apoyo a la Investigación)

---

---

**NOTA:** Deben traer este formato debidamente llenado en computadora e incluirlo dentro de los rústicos; **impreso en la parte de atrás de la CARÁTULA DE CARTULINA BLANCA.** Adicionalmente, imprima dos (02) formatos a parte en hoja blanca para uso interno de la Oficina.



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES  
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN COMERCIAL  
Y CONTADURÍA PÚBLICA  
CAMPUS BÁRBULA**



**LA SOLVENCIA LABORAL Y SUS INCIDENCIAS EN LA PEQUEÑA Y  
MEDIANA INDUSTRIA EN EL MUNICIPIO VALENCIA DEL ESTADO  
CARABOBO**

Autores:  
Andrea, Gustavo  
Barreto, Andrea

Campus Bárbula, Enero de 2014



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES  
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN COMERCIAL  
Y CONTADURÍA PÚBLICA  
CAMPUS BÁRBULA**



**LA SOLVENCIA LABORAL Y SUS INCIDENCIAS EN LA PEQUEÑA Y  
MEDIANA INDUSTRIA EN EL MUNICIPIO VALENCIA DEL ESTADO  
CARABOBO**

Tutor:  
Pedro M., Juan

Autores:  
Andrea, Gustavo  
Barreto, Andrea

**Trabajo de Grado presentado para optar al título  
de Licenciada en Administración Comercial (Andrea Barreto)  
y Licenciado en Contaduría Pública (Andrea Gustavo)**

Campus Bárbula, Enero de 2014



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES  
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN COMERCIAL  
Y CONTADURÍA PÚBLICA  
CAMPUS BÁRBULA**



## **CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN**

**LA SOLVENCIA LABORAL Y SUS INCIDENCIAS EN LA PEQUEÑA Y  
MEDIANA INDUSTRIA EN EL MUNICIPIO VALENCIA DEL ESTADO  
CARABOBO**

Tutor:  
Pedro Juan

Aceptado en la Universidad de Carabobo  
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales  
Escuela de Administración Comercial y  
Contaduría Pública.

Por: Pedro Juan  
C.I. 4.568.977

Campus Bárbula, Enero de 2014



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES**  
**ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN COMERCIAL Y CONTADURÍA PÚBLICA**  
**CAMPUS BÁRBULA**



**ACTA DE APROBACION**

**N° Exp 1008**  
**Periodo: 1S-2013**

Los suscritos, profesores de la Universidad de Carabobo, por medio de la presente hacemos constar que el trabajo titulado: **LA SOLVENCIA LABORAL Y SUS INCIDENCIAS EN LA PEQUEÑA Y MEDIANA INDUSTRIA EN EL MUNICIPIO VALENCIA DEL ESTADO CARABOBO.**

Elaborado y Presentado por:

Andrea, Gustavo  
Barreto, Andrea

CONTADURÍA PÚBLICA  
ADMINISTRACIÓN COMERCIAL

Alumno(s) de esta Escuela, reúne los requisitos exigidos para su aprobación con:

Aprobado

Aprobado Distinguido

Aprobado Meritorio

Rechazado

**JURADOS**

\_\_\_\_\_  
**PEDRO JUAN  
TUTOR**

\_\_\_\_\_  
COORDINADOR

\_\_\_\_\_  
MIEMBRO PRINCIPAL

\_\_\_\_\_  
SUPLENTE

En Valencia a los \_\_\_\_\_ días del mes de Enero del año 2014

## DEDICATORIA

**A Dios,** por ser el dador de mi vida. A él por llenarme de tantas bendiciones, salud, inteligencia y sabiduría. Porque él ha guiado mis pasos y mi camino. Y me ha dado la satisfacción de poder hoy en día culminar esta etapa de mi vida.

**A mis Padres,** que estuvieron siempre a mi lado, por enseñarme a valorar cada detalle de la vida, por tener en mí esa confianza y dejarme seguir mis sueños, por facilitarme las herramientas necesarias en la formación de mi carrera. A ellos que me han amado como nadie, les dedico este trabajo y todos mis logros.

**A mis familiares y amigos,** los que han estado a mi lado cada día, brindándome su tiempo y esfuerzo, los cuales han puesto su confianza en mí y me han ayudado en todo momento.

**A mi Tutor,** quien dedico parte de su tiempo y esfuerzo, que conjunto a sus conocimientos me oriento para establecer las bases para el desarrollo de este proyecto.

**Andrea, Gustavo**

## DEDICATORIA

**A Dios**, por permitirme vivir todos estos momentos junto a mis seres queridos.

**A mis padres**, quienes por su esfuerzo y dedicación se convirtieron en mi ejemplo a seguir, forjando en mí una visión de trabajo y brindándome su amor y apoyo incondicional, para convertirme hoy en quién soy.

**A mi Abuela y todos mis familiares**, quienes me han acompañado y apoyado en todo momento.

**A mi Tutor**, quien dedico parte de su tiempo y conocimientos para bríndanos su apoyo para llevar a cabo el presente trabajo de grado.

**A la Universidad**, la cual me ha formado para un futuro mejor.

**A todos mis profesores**, por haber compartido sus conocimientos y experiencias, otorgándome las herramientas necesarias para convertirme en una gran profesional.

**A mis compañeros**, con quienes he intercambiado conocimientos y experiencias, aprendiendo algo de cada uno de ellos.

**Barreto, Andrea**

## **AGRADECIMIENTOS:**

**A mis padres y Hermanas,** quienes han sido ejemplo a seguir, han estado en cada momento de la carrera y mi vida.

**A todas aquellas personas,** que no menciono, pero que estuvieron a mi lado siempre. Quienes ayudaron desinteresadamente y pusieron una parte de ellos para ayudar a lograr esta importante meta.

**A la Universidad de Carabobo,** ya que fue donde desarrolle mi vida universitaria, la cual me brindo la oportunidad y las herramientas para poder formarme como profesional.

**Gustavo Andrea.**

## **AGRADECIMIENTOS:**

**A Dios**, por darme el regalo de la vida, la fortaleza y constancia necesaria para lograr una de mis metas principales, ser licenciada graduada en una gran Universidad del país.

**A mi familia entera**, por brindarme la educación más importante que puede tener cualquier ser humano, la educación del hogar, ejemplos de superación y progreso.

**A todos mis Profesores**, ya que sin su dedicación y compromiso no hubiese logrado cumplir mi meta, especialmente a aquellos que además de brindarme conocimientos, dejaron una consigna de amor, eficiencia y profesionalismo para el ejercicio de mi profesión, Profesor Pedro Juan, Profesora Neyris Soto, Profesor Jhoon More, Profesora Laura Verde, Profesora Liliana Correia, Profesor Miguel Mujica, Profesor Daniel Rumbo, Profesor Victor Hugo.

**A la Universidad de Carabobo**, por brindarme la oportunidad de superarme profesionalmente y contribuir a la formación integral requerida para ser una profesional emprendedora, tal cual me inculcaron desde el inicio de mi vida universitaria.

**A mis compañeros y compañeras**, quien con el pasar de los años dentro de la universidad se convirtieron en amigos y amigas, brindando apoyo incondicional, ahora muchos (as) colegas, Maria Fernanda Iturriza, Marisol Torres, Daniela Yelamo, Milagro Perez, Diana Niño, Leslie Rivas, ya muchos que no nombre, igualmente Gracias.

**Barreto, Andrea.**



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES  
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN COMERCIAL  
Y CONTADURÍA PÚBLICA  
CAMPUS BÁRBULA**



**LA SOLVENCIA LABORAL Y SUS INCIDENCIAS EN LA PEQUEÑA Y  
MEDIANA INDUSTRIA EN EL MUNICIPIO VALENCA DEL ESTADO  
CARABOBO.**

**Autores:** Andrea, Gustavo; Barreto Andrea

**Tutor:** Pedro Juan

**Fecha:** Enero, 2014

La presente investigación surge del estudio del Decreto 4.248 de Solvencia Laboral de fecha 30 de enero del 2006. El Objetivo General es determinar la incidencia económica y operacional de dicho Decreto en las Pymes del Municipio Valencia del Estado Carabobo. Se busco de esta manera contrastar la oportuna respuesta del organismo emisor (Inspección del Trabajo, Edo Carabobo), y de los demás entes que actúan en consonancia con el primero, aportando requisitos de control exigidos para la entrega de la mencionada Solvencia Laboral, como lo son: IVSS, BANAVIH, INCES, y Agencia de Empleo. Siendo este estudio de tipo documental y de campo. Documental por el uso de datos divulgados en medios impresos de tipo: jurídicos, legales y audiovisuales. De campo porque se emplearon técnicas de recolección de datos directamente en los organismos competentes y empresas. El instrumento dio como resultado que el tiempo de respuesta para otorgar la solvencia no es óptimo, generando así retrasos en procesos productivos, pérdidas económicas y congestión dentro de los entes gubernamentales. A su vez es importante resaltar que con la aplicación del decreto Presidencial 4.248, se fomentó el cumplimiento de las obligaciones patronales inherentes de la relación laboral, debido a que trae consigo una rigurosa fiscalización a todos los empresarios aspirantes a licitar o realizar operaciones de cobranza ante dependencias del Estado Venezolano, así como también para la solicitud de divisas preferenciales destinadas a la importación de bienes o insumos no producidos en el país.

**Palabras Clave:** Solvencia, Decreto, Licitaciones, Divisas.



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES  
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN COMERCIAL  
Y CONTADURÍA PÚBLICA  
CAMPUS BÁRBULA**



**THE WORK AND ITS ADEQUACY INCIDENTS IN SMALL AND MEDIUM  
INDUSTRY (SMEs) VALENCIA THE MUNICIPALITY CARABOBO STATE.**

**Autors:** Andrea, Gustavo; Barreto Andrea

**Tutor:** Pedro Juan

**Date:** Jan, 2014

**ABSTRACT**

This research concerns the study of Labour Solvency Decree 4,248, dated January 30, 2006 . The general objective is to determine the economic and operational impact of the decree in SMEs of the Municipality Valencia Carabobo state. They thus seek to contrast the issuing timely response (Labour Inspectorate , Edo Carabobo) , and other entities that act in line with the first , providing control requirements required for delivery of said Labour Solvency , as are: IVSS BANAVIH , INCES and Employment Agency. As this study of documentary and field. Documentary by using data published in print type: legal, legal and audiovisual. Because we used field data collection techniques directly relevant agencies and companies. The instrument resulted in the response time to provide solvency is not optimal , generating delays in production processes, economic losses and congestion within the governmental, to note that the implementation of Presidential Decree 4248, encouraged compliance with employer obligations inherent in the employment relationship, because it brings a rigorous inspection to all aspiring entrepreneurs tender or collection operations against dependency Venezuelan state, as well as for the application of preferential currency intended for import of goods or inputs not produced in the country.

**Keywords:** Solvency Act, Tender, Currencies.

## INDICE GENERAL

	Pág.
Dedicatoria	Vii
Agradecimiento	ix
Resumen	xi
Índice General	xiii
Índice de Cuadros	xv
Índice de Gráficos	xvi
Introducción	17
<b>CAPITULO I</b>	
<b>EL PROBLEMA</b>	
Planteamiento del Problema	20
Formulación del Problema	23
Objetivos de la Investigación	24
Objetivo General	24
Objetivo Específico	24
Justificación e Importancia de la Investigación	25
<b>CAPITULO II</b>	
<b>MARCO TEÓRICO O REFERENCIAL</b>	
Antecedentes	28
Bases Teóricas	31
Bases Legales	41
Definición de Términos	45

### **CAPITULO III**

#### **MARCO METODOLÓGICO**

Diseño de Investigación	47
Tipo de la Investigación	48
Nivel de la Investigación	49
Unidades de Estudios	49
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	51

### **CAPITULO IV**

#### **ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS**

Presentación de los Resultados	59
--------------------------------	----

#### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

Conclusiones y Recomendaciones	80
Referencias Bibliográficas	88
Anexos	91

## ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro Nro. 1	Cuadro Técnico Metodológico #1	55
Cuadro Nro. 2	Cuadro Técnico Metodológico #2	56
Cuadro Nro. 3	Cuadro Técnico Metodológico #3	57
Cuadro Nro. 4	Cuadro Técnico Metodológico #4	58
Cuadro Nro. 5	Ítem 1 Documentación Requerida	60
Cuadro Nro. 6	Ítem 2 Tiempo de Repuesta	62
Cuadro Nro. 7	Ítem 3 Métodos y Lineamientos	64
Cuadro Nro. 8	Ítem 4 Organismos Públicos	70
Cuadro Nro. 9	Ítem 5 Documentación necesaria	71
Cuadro Nro. 10	Ítem 6 Negación de Solvencia	74
Cuadro Nro. 11	Ítem 7 Beneficios del Decreto	76
Cuadro Nro. 12	Ítem 8 Causas de Negación	78

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico Nro. 1	Ítem 1 Documentación Requerida	60
Gráfico Nro. 2	Ítem 2 Tiempo de Respuesta	62
Gráfico Nro. 3	Ítem 3 Métodos y Lineamientos	64
Gráfico Nro. 4	Ítem 4 Organismos Públicos	70
Gráfico Nro. 5	Ítem 5 Documentación necesaria	71
Gráfico Nro. 6	Ítem 6 Negación de Solvencia	74
Gráfico Nro. 7	Ítem 7 Beneficios del Decreto	76
Gráfico Nro. 8	Ítem 8 Causas de Negación	78

## INTRODUCCIÓN

A lo largo de los años, en Venezuela se han implementado diversas normativas que respaldan y garantizan la seguridad laboral de los trabajadores, sin embargo en la última década se han desarrollado una gran cantidad de procedimientos que deben ser realizados por los patronos para obtener certificaciones de cumplimiento, requeridas para realizar gestiones de licitación y negocio con entidades del Estado Venezolano, tener acceso a créditos públicos, divisas y a su vez poder exigir el pago de servicios prestados a Entidades Gubernamentales.

En tal sentido, es importante resaltar que el Derecho laboral, se define como un conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre el empleador, trabajador, asociaciones sindicales y el Estado. El Derecho del Trabajo se encarga de normar la actividad humana, lícita, prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador (persona física o jurídica), a cambio de una contraprestación dineraria.

Dentro de este marco jurídico, se encuentra incluidos los beneficios a los que está sujeto de manera obligatoria e irrenunciable el trabajador, desde el momento que reconoce su disposición y presta servicios a una empresa o empleador determinado y en tal sentido las empresas deben garantizar el aporte patronal y el correspondiente descuento que se le aplica al trabajador de manera mensual destinado a la seguridad social.

En Venezuela, existen organismos representados por el Instituto Venezolano de Seguros Sociales (IVSS), Banco Nacional de Vivienda y Habitación (Banavih) y diversas leyes que establecen un porcentaje que las empresas deberán destinar según su número de personal, para la

capacitación y adiestramiento de aprendices a través del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES), así como el aporte obligatorio de las empresas destinadas a prestar servicios turísticos, y todas aquellas cuyo número de trabajadores supere el límite establecido para ser pechados por el aporte al Ministerio del Poder Popular para el Deporte. Los aportes implican desprendimiento de capital no directamente orientado al lucro de la empresa, hecho que podría generar que algunos empleadores traten de evadirlos.

Para ello, el Estado venezolano debe aplicar mecanismos de contraloría y fiscalización para evitar tales irregularidades. La solvencia laboral se estableció en el año 2006 a través del decreto 4.248 y fue ratificada el 31 de marzo de 2009 por la Sala Político Administrativa del Tribunal Supremo de Justicia (Sentencia N° 417). Desde el 30 de enero de 2006 se estableció la Solvencia Laboral como instrumento indispensable dirigido a empresas y establecimientos que deseen realizar negocios con entidades y empresas públicas, exigir el pago por servicios prestados a entidades gubernamentales y tener acceso a créditos de la banca pública y divisas para la importación de materia prima.

Cabe destacar, que la Solvencia Laboral es un documento administrativo, emanado del Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social a través de la Inspectoría del Trabajo, que certifica que el patrono o patrona respeta efectivamente los derechos humanos laborales y sindicales de sus trabajadores, el cual constituye un requisito imprescindible para celebrar contratos, convenios o acuerdos con órganos, entes y empresas públicas.

Por lo tanto, surge la necesidad de analizar las incidencias económicas y operacionales en la Pequeña y Mediana Industria ubicadas en el Municipio Valencia del Estado Carabobo, al realizar gestiones destinadas a obtener la Solvencia Laboral para solicitar créditos públicos, obtener contratos con entidades del Estado Venezolano y la prontitud en el tiempo de respuesta a sus demandas por parte de los organismos otorgantes de la documentación requerida para el tramite de dicha solvencia.

La presente investigación se encuentra estructurada en cinco capítulos, siendo el primer capítulo el problema, donde se realiza el planteamiento de la situación que se quiere investigar, estableciendo sus respectivos objetivos tanto General como Específicos, así como también la elaboración de la debida justificación del proyecto recalcando la importancia del mismo.

El capítulo II, esta representado por el marco teórico referencial donde se presenta la información sobre los antecedentes, bases teóricas y legales en las que se fundamenta la investigación, realizando una definición de términos básicos que se encuentran incluidos en el proyecto para lograr una familiarización de conceptos. El Capítulo III expone el marco metodológico, constituido por el tipo y diseño de investigación además de las unidades de estudios representadas por la población, muestra y las técnicas e instrumentos de recolección de datos.

El Capítulo IV, representado por el análisis e Interpretación de los resultados obtenidos mediante la aplicación del instrumento. y por último, el capítulo V que corresponde a las Conclusiones, recomendaciones y referencias bibliograficas.

## **CAPITULO I**

### **EL PROBLEMA**

#### **Planteamiento del Problema**

Durante los últimos quince (15) años, Venezuela ha venido experimentando una serie de cambios políticos, económicos y sociales, que a su vez, han generado un sin fin de modificaciones en la legislación del país. Cabe destacar, que en el ámbito legislativo laboral se han emitido un conjunto de normas y procedimientos que deberán cumplir todas las empresas y establecimientos, de manera tal, que hallan mayores mecanismos de fiscalización por parte del Estado en cuanto a la seguridad social de los trabajadores, en tal sentido La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1.999) ha establecido un cuerpo de derechos humanos inalienables e intransferibles, tales como el derecho a la vida, al trabajo, a la cultura, a la educación, a la justicia social y a la igualdad sin discriminación ni subordinación alguna.

A su vez, el Presidente de la República, para el año 2006, Hugo Chávez, procedió a refrendar el Decreto N° 4.248 donde quedó establecida la Solvencia Laboral, como instrumento de control por parte del Estado, a través del Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social (MINPPTRASS), de obligatorio cumplimiento por aquellas empresas y cooperativas que aspiren prestar servicios, realizar trabajos con entes gubernamentales y empresas del Estado Venezolano, solicitud de créditos en cualquier entidad bancaria pública; y, así como la solicitud de divisas preferenciales a través de la Comisión de Administración de Divisas (CADIVI), requeridos para la importación de materia prima, tecnología,

maquinaria y demás insumos necesarios para la producción y manufactura nacional.

Como se puede apreciar, el mencionado Decreto parte de tres considerandos principales, a saber: El Estado debe proteger y enaltecer la persona humana, dictando normas y adelantando medidas que garanticen su protección, su igualdad frente a la ley y el ejercicio pleno de sus derechos humanos laborales, bajo la inspiración de la justicia social y de la equidad.

Así mismo, el Estado debe velar porque los patronos y patronas cumplan con las disposiciones relativas a la jornada de trabajo, vacaciones, salario mínimo digno y vital, prestaciones sociales, estabilidad laboral e inamovilidad laboral, libre asociación sindical, negociación colectiva voluntaria y demás derechos y beneficios laborales reconocidos en el ordenamiento Jurídico Venezolano; que a tales fines, resulta necesario adoptar, medidas dirigidas a garantizar que los patronos cumplan con los derechos laborales que corresponden a sus trabajadores y trabajadoras, en un marco de responsabilidad y solidaridad social.

Sin embargo, para dar cumplimiento a las obligaciones patronales y llevar a cabo la tramitación de la Solvencia Laboral, toda empresa deberá estar inscrita en el Sistema TIUNA ante el Instituto Venezolano de Seguros Sociales (IVSS) y a su vez solvente con el mismo; de igual manera, debe hacer lo propio en el Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES) que conlleva a la inscripción en el Programa Nacional de Aprendizaje, teniendo, entonces, la obligación de estar solvente en cuanto a tributos se refiere y dar cumplimiento con la cuota correspondiente de formación de aprendices, según el número de empleados y trabajadores que tenga a su mando. También deberá registrar a la empresa en el Fondo de

Ahorro Obligatorio para la Vivienda (FAOV); en el Registro Nacional de Empresas y Establecimientos (RNEE), y en la Agencia de Empleo del Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social (MINPPTRASS).

En tal sentido, para dar cumplimiento a las normativas establecidas y al procedimiento de tramitación de la Solvencia Laboral, los Pequeños y Medianos Empresarios ubicados en el Municipio Valencia del Estado Carabobo, requieren de un gran esfuerzo y enfrentan diversos obstáculos que parecieran asociados a mecanismos procedimentales realizados por el personal de cada uno de los organismos, los cuales dificultan la obtención de respuesta oportuna a las solicitudes de las empresas adscritas a ellos.

A su vez, se puede observar que los soportes tecnológicos no logran cubrir la demanda on-line que se genera a la hora de realizar operaciones a través de éstos, para cumplir con los requisitos de todas y cada una de las entidades públicas del Estado Venezolano, lo cual implica la existencia de una brecha de tiempo entre la necesidad de obtener la documentación y certificación expedida por cada organismo para dar cumplimiento a la legislación vigente y el tiempo de respuesta, eficiente y eficaz, de los organismos oficiales proveedores del servicio.

Teniendo en consideración todos y cada uno de los requerimientos necesarios para obtener la Solvencia Laboral, la Pequeña y Mediana Industria del Municipio Valencia, se ha visto en la necesidad de reorganizar sus lapsos de tiempo en lo que a solicitud de créditos, divisas y contratos se refiere; además, de verse obligada a incorporar personal administrativo para realizar las diversas operaciones destinadas a obtener créditos bancarios, aprobación de divisas preferenciales para la importación de materia prima

requerida, artículos de primeras necesidades, rubros destinados a la comercialización, productos y equipos médicos entre otros, así como también para la celebración de contratos con entes del Estado Venezolano.

En tal sentido, es pertinente plantear la siguiente interrogante, ¿Cuáles son las incidencias económicas y operacionales en las Pequeñas y Medianas Industrias en el Municipio Valencia del Estado Carabobo, al realizar gestiones ante los Organismos Gubernamentales, destinadas a obtener la Solvencia Laboral para solicitar créditos públicos, obtener contratos con entidades del Estado Venezolano y el tiempo de respuesta a sus demandas, con la prontitud que el caso requiere?

### **Formulación del Problema**

Por lo antes expuesto, surgen las siguientes interrogantes de investigación:

¿Cuáles son las incidencias económicas y operacionales en la Pequeña y Mediana Industria en el Municipio Valencia del Estado Carabobo?

¿Qué procedimientos se tienen que cumplir para realizar gestiones ante los Organismos Gubernamentales, destinadas a obtener la Solvencia Laboral para solicitar créditos públicos y poder obtener contratos con entidades del Estado Venezolano?

¿Qué indicadores determinan la factibilidad del tiempo de respuesta de los Entes Gubernamentales a las demandas de las Pequeñas y Medianas Empresas para llevar a cabo el cumplimiento de sus obligaciones patronales destinadas a la obtención de la Solvencia Laboral?

Para responder a estas interrogantes, el presente estudio tiene el propósito de realizar un diagnóstico sobre la prestación de servicios de los organismos públicos, a las pequeñas y medianas empresas, relacionadas con obligaciones patronales, para dar cumplimiento a la normativa jurídica vigente.

## **Objetivos de la Investigación**

### ***Objetivo General***

Analizar las incidencias económicas y operacionales en la Pequeña y Mediana Industria ubicadas en el Municipio Valencia del Estado Carabobo, al realizar gestiones destinadas a obtener la Solvencia Laboral para solicitar créditos públicos, obtener contratos con entidades del Estado Venezolano y la prontitud en el tiempo de respuesta a sus demandas.

### ***Objetivos Específicos***

Identificar la situación actual que se presenta en los organismos públicos, en cuanto a la documentación requerida, en materia de tramitación de la Solvencia Laboral.

Caracterizar los diferentes mecanismos empleados para realizar las inscripciones y trámites necesarios en los organismos públicos (IVSS, INCES, BANAVIH, MINPPTRASS Y Alcaldías).

Interpretar el alcance del Decreto 4.248 de Solvencia Laboral referente a la aprobación, revocación y negativa de la solvencia laboral.

Sistematizar las incidencias económicas y operacionales para la Pequeña y Mediana Empresa, con respecto al cumplimiento de las normas y la tramitación de la Solvencia Laboral.

### **Justificación de la Investigación e Importancia**

El presente trabajo de investigación muestra las implicaciones económicas, administrativas y operacionales que las Pequeñas y Medianas Empresas del Municipio Valencia del Estado Carabobo, enfrentan al no obtener a tiempo los certificados de cumplimiento expedidos por los diferentes organismos públicos, requeridos de forma imprescindible para la obtención de la Solvencia Laboral, solicitud de créditos de la banca pública, y, por ende, incorporarse como proveedores de entes oficiales, además, de la obtención de divisas preferenciales para la importación de materia prima y requerimientos primordiales en la vida manufacturera de las mismas, cuyo fin consiste en la prestación de servicios y la satisfacción de las necesidades del mercado.

De igual forma, el estudio puede reflejar la situación actual de las Pequeñas y Medianas Empresas, al verse en la obligación de solicitar los servicios de personal profesional con competencias específicas asociadas a la realización de trámites, y gestiones vinculadas a las obligaciones del marco jurídico vigente, debido a la complejidad y la demanda de tiempo que ello requiere.

En tal sentido, la presente investigación logró explorar, desde una revisión crítica del tema tratado, las implicaciones para la Pequeña y Mediana Empresa con respecto a las dificultades y vicisitudes que pudieran

estar causando serios inconvenientes, debido a mecanismos que retrasan y dificultan la tramitación de la Solvencia Laboral.

El estudio, a su vez, arrojó los resultados de un diagnóstico sobre los organismos públicos y la prestación de servicios que satisfagan los requerimientos de sus solicitantes en un lapso de tiempo oportuno, ya que el buen funcionamiento de los entes gubernamentales y la masificación de los medios de información de los mismos hacia los usuarios, garantizaría el equilibrio económico y gubernamental entre la Empresa y el Estado.

Es evidente que al estar bien informados y satisfechos con la gestión de cada ente de recaudación de aportes patronales, como ejecutores de la normativa jurídica, y, a su vez, proveedores de las certificaciones de cumplimiento patronal, se cumplirán de manera más oportuna con los mecanismos exigidos para la protección de los trabajadores, logrando, de esta forma, que el Estado cuente con los recursos derivados de los aportes patronales y del empleado, en el tiempo adecuado para ser retribuidos al trabajador en los diferentes escenarios para los que se les destinan, así como un ambiente laboral más acoplado al aspecto humano en las condiciones y consideraciones de los derechos laborales.

Es por ello, que el presente estudio, identificó las debilidades en la entrega oportuna del documento aquí desarrollado; y, a su vez, recomienda posibles correctivos, contribuyendo a la armonía entre los sectores o intereses que participan en el área en cuestión. Además, esta información constituye un insumo importante referente a la solvencia laboral. Así mismo, a partir del diagnóstico situacional, se determinaron los diferentes mecanismos empleados por los entes públicos para realizar las inscripciones y trámites

necesarios; y, de esta manera, subsanar las fallas existentes y obtener un desempeño más eficiente y eficaz.

En el mismo orden de ideas, la presente investigación surgió como respuesta a una necesidad real que se da en el contexto de la Pequeña y Mediana Empresa del Municipio Valencia del Estado Carabobo, que requiere con urgencia del análisis de las diversas incidencias económicas y operacionales al realizar gestiones para obtener la Solvencia Laboral y la prontitud en el tiempo de respuesta de los organismos competentes, ya que se orientó a considerar algunos procesos referidos a la obtención de una mejor organización y en la posibilidad de mejorar las relaciones económicas y gubernamentales entre la Empresa y el Estado, beneficiando a todos los implicados.

De lo anteriormente expuesto, puede afirmarse que la investigación posee la pertinencia, la suficiente relevancia social y el componente vinculado con la novedad y la innovación que todo estudio sistemático debe poseer; sobre todo, si se realiza en contextos sociales donde los principales beneficiados son los trabajadores, trabajadoras y por supuesto la Empresa y el Estado Venezolano. Por último, el desarrollo de la investigación contribuyó en el fortalecimiento de la línea de investigación en estudio, y, por otra parte, pudiera servir de referencia para los profesionales que laboran y/o asesoran a las pequeñas y medianas empresas en esta materia, ubicadas en el Municipio Valencia del Estado Carabobo, así como en otras entidades del país.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEORICO**

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

Para realizar el presente estudio se consideraron como referencias algunas investigaciones que representan un aporte para soportar el contenido teórico y el marco epistemológico que sustenta el desarrollo del mismo, teniendo en consideración la importancia sustancial que tiene la Pequeña y Mediana Industria (PYME) en cuanto a movilidad de la economía, oportunidad laboral y crecimiento del país a nivel manufacturero y de prestación de servicios.

Por tal motivo, es inevitable estudiar de forma constante y oportuna, todas aquellas normativas, regulaciones, decretos y demás soportes legislativos inherentes a la regulación y funcionamiento de las PYME, en cuanto a la responsabilidad laboral para con sus trabajadores así como cualquier otra medida político-económica que tenga efecto en sus operaciones, ya sean administrativas y/o de producción.

En este orden de ideas, es pertinente mencionar el trabajo de grado realizado por Aguilar M. (2006), en donde el autor realizó un trabajo de investigación titulado **“Análisis del decreto N° 4.248 de Solvencia Laboral sobre las tramitaciones de divisas ante CADIVI en las Pequeñas y Medianas Empresas de autopartes, ubicadas en la zona industrial de la Av. Michelena del Edo. Carabobo entre el 01 de Mayo y 31 de Julio de 2.006”**, presentado en la Universidad de Carabobo, Campus Bárbula, para optar por el título de Contador Público.

Con el desarrollo del estudio se obtuvo como resultado que las empresas objeto de investigación, se han visto afectadas significativamente con la aplicación del mencionado Decreto, como consecuencia de que las mismas han encontrado diversas dificultades para lograr tramitar dicho documento administrativo, trayendo como consecuencia la disminución de las importaciones de los productos comercializados por éstos, viéndose reflejado en la merma de su utilidad operativa.

La citada investigación comprende el estudio del decreto 4.248 sobre a la Solvencia Laboral, colaborando en la presente investigación en el aprendizaje de formas, técnicas y estrategias de recolección de datos, evalúo y obtención de resultados, así como también el análisis e interpretación de conclusiones sobre una posible afectación del sistema económico empresarial, relacionado con la implementación de la Solvencia Laboral y sus dificultades para tramitarla, retardando o imposibilitando por lapsos de tiempo prolongado los procesos de obtención de divisas, por los innumerables pasos para llegar a ella.

De igual forma, Lera C. (2010), desarrolló un trabajo de grado titulado **“Impacto cualitativo que ha ocasionado el control cambiario sobre la adquisición de activos fijos en la unidad de cuidados intensivos de los centros de salud privados en Valencia, Estado Carabobo”**. El trabajo de grado fue presentado en la Universidad de Carabobo, Campus Bárbula, para optar por el título de Contador Público, tomando como objeto de estudio el control cambiario en Venezuela. En el mismo, se desarrolló una investigación de campo que se apoyó en una base documental, generando como resultado un análisis sistemático en los centros de salud privados de Valencia, a través de la deducción y un razonamiento lógico que permitieron la toma de decisiones para formular un juicio a partir de varias premisas.

Describe y analiza la problemática existente en los centros asistenciales de salud en cuanto a la dificultad que surge desde la implementación de la Solvencia Laboral como documento indispensable para la tramitación de divisas preferenciales necesarias para obtener oportunamente la importación de equipos médicos o de partes de los mismos en caso de que necesiten reposición, sujeto al Sistema de Control Cambiario vigente y al Decreto 4.248 de Solvencia Laboral, como requisito indispensable para la adquisición de bienes y servicios no disponibles en el país.

El planteamiento anterior, nutre el presente estudio investigativo de un espectro más amplio de observación y resultados que contribuyeron al desarrollo de la misma, ya que ofrece una muestra de distintos sectores de la economía, como es el caso de los centros de asistencia médica que, de igual forma, se han visto afectados teniendo un impacto profundo derivado del Decreto Presidencial referente a la Solvencia Laboral, en el caso específico de solicitudes de divisas para la compra y refacción de equipamientos médicos, haciendo imperativa la necesidad de establecer un sistema que engrane los diferentes procesos para la obtención de la solvencia laboral.

En el mismo orden de ideas, Hernández N. (2010), realizó un trabajo de grado titulado **“Análisis de la situación actual de las inspectoras del trabajo, como mediador entre el patrono y el trabajador siendo ésta, área directa del desenvolvimiento del abogado laboral en su rutina”**, desarrollado en la Universidad de Margarita, Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, teniendo como objeto de estudio, la realidad que presenta el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social (MINPPTRASS), específicamente en la Inspectoría del Trabajo. Describe la

crisis operativa que esta entidad presenta debido a que la demanda de servicios supera a la capacidad física y humana disponible para la atención al público, así como también la falta de organización en lo que respecta a la recepción y tramitación de los casos presentados por los trabajadores y empleadores.

Es importante resaltar que, como tema de trabajo, la Solvencia Laboral debe ser solicitada una vez alcanzado el cumplimiento a cabalidad de los requisitos que ésta dispone, única y exclusivamente en la sede de la Inspectoría del Trabajo del Estado donde se encuentre registrada la empresa solicitante, por lo que la investigación antes mencionada permite obtener información sustanciosa en lo referente a la realidad de esta dependencia en otro estado del País.

Por tal motivo, demuestra que es imprescindible el mejoramiento, actualización, capacitación y apoyo tecnológico y humano de dicho Organismo en todas las regiones, para dar celeridad y eficacia a los procedimientos de la Solvencia Laboral, permitiendo así el desarrollo natural de la vida manufacturera y empresarial en el país, con lo cual realizó aportes importantes a la presente investigación.

## **Bases teóricas**

### **La Pequeña y Mediana Empresa en América Latina**

La PYME ha evolucionado en América Latina en un marco económico y Social distinto al de los países desarrollados. Las razones que han incidido en mayor o menor grado para originar estas diferencias entre un marco y otro

son: La escasez de capital, el lento crecimiento económico, las condiciones de inestabilidad político-social, la existencia de grandes masas de población al margen del mercado monetario y el funcionamiento de la artesanía que concentra su actividad en la producción de bienes simples con técnicas rudimentarias.

Sin embargo, la Pequeña y Mediana Empresa ha llegado a alcanzar una significativa importancia económica en la Región Latinoamericana. En la mayoría de los países considerados, la actuación de las Pymes sobre la base de participación en el valor agregado, Censo Económico 2003, extraído del trabajo "Observatorio MIPYME: Compilación estadística para 12 países de la Región" indico que incluyendo micro empresas por motivos de mayor disponibilidad de datos; en materia de generación de puestos de trabajo supera el 50% y en la mayoría de ellos supera los dos tercios. La participación de estas empresas en el valor agregado del país es algo menor en general. Esto permite interpretar que este segmento de empresas tiene un importante potencial para desarrollar su competitividad, generando cada vez mayor valor agregado por ocupado.

En la etapa actual de industrialización de los países latinoamericanos, la PYME convive en forma general con la gran industria, situación que en casi la totalidad de los casos se explica por las condiciones especiales existentes en los mercados latinoamericanos. La PYME, en algunos países Latinos, es eficiente y cuenta con equipos y técnicas de producción moderna. Sin embargo, en ciertos países del Hemisferio, algunos círculos la identifican con la ineficiencia y mala organización.

Esta última situación caracteriza a la Pequeña y Mediana Empresa en América Latina, y abarca tres aspectos importantes:

1. Asistencia Técnica: Que tiene por objetivo fundamental mejorar el medio económico en que se desenvuelve la Pequeña y Mediana Empresa y las técnicas más adecuadas para mejorar su eficiencia desde el punto de vista del personal y de producción.

2. El Financiamiento: A tal efecto, la PYME se encuentra desmembrada, dada la escasez de capitales para la adquisición de maquinarias y equipos modernos.

3. La capacitación de la mano de obra: En este sentido, los programas llevados a cabo en diversos países latinoamericanos parecen no haber sido suficientes para atender las necesidades de desarrollo y calidad del personal de la PYME.

### **La Pequeña y Mediana Empresa en Venezuela**

Desde 1917 hasta aproximadamente la segunda mitad de la década de los 50, la economía del País era netamente agrícola, la cual pasó en forma acelerada a ser esencialmente petrolera. Sin embargo, la estructura económica fue y sigue siendo mono-productora y desequilibrada. El rol dinamizador de la economía está a cargo de la renta petrolera y sus derivados; de esta manera, solo la importación de productos manufacturados ha permitido satisfacer la demanda del mercado venezolano.

Ello trae como resultado que las pequeñas y medianas empresas que nacieron a raíz de las limitaciones impuestas por los mercados mundiales resultaran insuficientes para satisfacer las exigencias de los consumidores. Por otra parte, la fase del proceso de industrialización en el año 1958

comenzó con efectos positivos potenciando paulatinamente el campo industrial venezolano. En el año 1974 este sector contaba con 7.350 plantas de producción, las cuales empleaban a 298 mil trabajadores, cuyo valor de producción anual era de cuarenta y nueve mil ciento sesenta millones de bolívares (Bs. 49.167.000.000,00).

En la actualidad, las PYMES constituyen el 98% del tejido industrial; por lo tanto, puede sostenerse que la industrialización de Venezuela con sus aciertos y errores es patrimonio de la democracia, ambos procesos han estado ligados históricamente aunque no son originalmente articulados con un gran proyecto nacional.

De igual forma el Estado Venezolano, a través de su normativa jurídica define a las Pequeñas y Medianas Empresas (PYME) según el Decreto N°. 1547 Promulgando la Ley de Promoción y Desarrollo de la Pequeña y Mediana Empresa (PYME) Gaceta Oficial 5.552 (2001), quedando definida como Pequeña y Mediana Empresa (PYME):

1.-Pequeña Industria, la unidad de explotación económica realizada por una persona Jurídica que efectúe actividades de producción de bienes industriales y de servicios conexos, comprendidas en los siguientes parámetros: 1.1.-Planta de trabajadores con un promedio anual no menor de 11 trabajadores, ni mayor a 50 trabajadores. 1.2.-Ventas anuales entre 9.001 Unidades Tributarias y 100.000 Unidades Tributarias. 2.- Media Industria, la unidad de explotación económica, realizada por una persona Jurídica que efectúe actividades de producción de bienes industriales y de servicios conexos, comprendida en los siguientes parámetros: 2.1.- Planta de trabajadores con un promedio anual no menor a 51 trabajadores, ni mayor a 100 trabajadores. 2.2.- Ventas anuales entre 100.001 Unidades Tributarias y 250.000 Unidades Tributarias.

## Generalidades de la PYME

La definición de PYME se ha realizado en dos formas: a) Cuantitativa: de acuerdo a la cantidad del personal o facturación. b) Cualitativa: según el Committee for Economic Development (El C.E.D), la empresa es una PYME si cumple con dos o más de las siguientes características:

- Administración independiente (generalmente los gerentes son también propietarios).
- Capital suministrado por los propietarios.
- Fundamentalmente área local de operaciones.
- Tamaño relativamente pequeño dentro del sector industrial en que actúa.

La revista Debates IESA (1999), señala que: “En Venezuela de acuerdo con la Oficina Central de Estadística e Informática (OCEI), una microempresa tiene menos de cinco trabajadores, una pequeña tiene entre 5 y 20, una mediana tiene entre 21 y 100 y una grande tiene más 100”. (p. 36).

Por su parte, Neck (1996) define a la pequeña empresa desde un punto de vista cualitativo, y dice:

En términos de gestión la pequeña empresa, descrita desde un punto de vista cualitativo, puede considerarse como una entidad en la cual tanto la producción como la gestión se concentra en manos de una o dos personas, que son igualmente responsables de tomar las decisiones principales (p.10).

Por otra parte, la clasificación que se utiliza en la actualidad en Venezuela es sólo la del personal empleado, de acuerdo al siguiente parámetro: **Clasificación de Empleados:** Pequeña industria 5 a 20; Mediana

industria inferior 21 a 50; Mediana industria superior 51 a 100 y Gran industria más de 100, datos extraídos del periódico El Nacional el día 29 de Septiembre del 2001.

### **Características de la pequeña empresa**

- 20 a 25 personas.
- Existe un grupo que constituye la esencia de la empresa.
- En las empresas que son del tipo familiar se observan dificultades para tener racionalidad en las decisiones.
- No existen funciones fijas y delimitadas.
- El empresario ejerce la gestión de control en forma personal, visual y con presencia permanente.

### **Características de la mediana empresa**

- Mayor número de personas.
- Nuevo nivel de complejidad en materia de coordinación y control.
- Existen mayores exigencias en comunicación.
- Hay un crecimiento del volumen de operaciones que no le permiten ejercitar como antes la gestión (decisiones y control).
- Introducción de variables. Incorporar personas que puedan asumir funciones de coordinación y control y, paulatinamente, funciones de decisión; lo que implica redefinir el punto de equilibrio y aumentar simultáneamente el grado de compromiso de la empresa.

De acuerdo a los conceptos y características de la pequeña y mediana empresa descritos anteriormente, se considerará para los efectos de este estudio, todas aquellas empresa en las cuales el personal sea reducido hasta

cien (100) trabajadores y que en la mayoría de los casos estén dirigidas o administradas por sus propios dueños.

### **Solvencia Laboral**

Se define como un documento administrativo, que otorga el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social (MPPTSS), específicamente expedido por la Inspectoría del Trabajo, a través del cual el Estado Venezolano hace constar que la empresa solicitante, cumple a cabalidad con las obligaciones establecidas en la máxima norma legislativa y sus derivados, asumiendo de esta manera que el patrón o patrona ha garantizado el bienestar de sus empleados a través del respaldo que genera la inscripción en los entes y organismos que avalan dicha condición; así como también la garantía de que los trabajadores y trabajadoras gozan de libertad de participación en asociaciones sindicales, ambiente laboral seguro e higiénico.

Para tramitar la Solvencia Laboral, toda empresa deberá estar inscrita en el Sistema TIUNA ante el Instituto Venezolano de Seguros Sociales (IVSS) y, a su vez, solvente con el mismo. De igual manera, debe hacer lo propio en el Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES) que conlleva a la inscripción en el Programa Nacional de Aprendizaje, teniendo entonces la obligación de estar solvente en cuanto a tributos se refiere y dar cumplimiento con la cuota correspondiente de formación de aprendices, según el número de empleados y trabajadores que tenga a su mando. También deberá registrar a la empresa en el Fondo de Ahorro Obligatorio para la Vivienda (FAOV); en el Registro Nacional de Empresas y Establecimientos (RNEE), y en la Agencia de Empleo del Ministerio del Poder Popular para el Trabajo (MINPPTRASS).

## **Sistema de Registro Nacional de Empresa y Establecimientos**

Para registrar o actualizar una empresa o establecimiento se deberán seguir los siguientes pasos: Ingresar al sistema: autenticarse en caso de estar registrado, de lo contrario, seleccionar el enlace ubicado en la ventana de Inicio de Sesión Registrar Nuevo Usuario. Elaborar la Solicitud de Registro de Empresa o Establecimiento: introducir todos los datos requeridos en las distintas secciones y adjuntar el archivo contentivo de la nómina de cada una de sus empresas (principal y sucursal). En caso de no poder completar la solicitud, ingresar al sistema las veces que sean necesarias para completar dicha solicitud.

Solicitar una cita: Completada la solicitud de registro o actualización de cada una de sus empresas (principal y sucursales), deberá seleccionar del menú principal la opción Solicitar Cita, donde se le indicará el lugar, fecha y hora en que deberá presentar todos los recaudos exigidos para formalizar la solicitud de inscripción o actualización. Presentar los Recaudos: el Representante Legal o Persona Autorizada deberá, suministrar ante la Oficina de Registro correspondiente, los recaudos establecidos para la respectiva inscripción o actualización de la empresa en el Registro Nacional de Empresas y Establecimientos.

Retirar el Certificado de Inscripción: Este certificado será expedido una vez cotejados los recaudos y los datos contenidos en la solicitud de inscripción o actualización, se procederá a generar el Certificado de Registro, contentivo del Número de Identificación Laboral (NIL). Cabe destacar, que el Registro Nacional de Empresas y Establecimientos y la Solvencia Laboral fueron refrendados mediante Decreto Presidencial N° 4.248, de fecha 30 de

Enero de 2006, donde el ciudadano Presidente Hugo Chávez Frías, estableció la puesta en marcha del Registro Nacional de Empresas y Establecimientos (RNEE), de carácter público y hará constar todo lo relacionado con la Solvencia Laboral.

El Registro Nacional de Empresas y Establecimientos (RNEE) es un instrumento del Gobierno Venezolano, destinado a consolidar y concentrar los datos, en materia de trabajo y de seguridad social, de todas las empresas o establecimientos del país; sin embargo, se ha evidenciado que la demanda del mismo ha superado cuantiosamente la capacidad humana y de infraestructura, presentando largas brechas entre la obtención de la documentación requerida y la fecha emitida por el sistema para finalizar la inscripción en dicha entidad, prolongando de esta manera la posibilidad de obtener el certificado de Solvencia Laboral, en tiempo oportuno.

### **Pasos a seguir para solicitar la solvencia laboral**

El proceso para iniciar la solicitud de la Solvencia Laboral parte de la inscripción de la empresa en el Registro Nacional de Empresas y Establecimientos a través del registro on-line en el portal web del Ministerio del Poder Popular para el Trabajo. Luego de vaciar toda la información que solicita la planilla se debe imprimir el comprobante que emite dicho registro y solicitar una cita, la cual estipula el sistema notificando la fecha, la hora y el lugar al que debe dirigirse el solicitante.

El paso siguiente, consiste en dirigirse a la Inspectoría del Trabajo del Estado en el cual está adscrita la empresa y entregar el comprobante emitido previamente por el sistema y obtener el certificado sellado y firmado por el Director de dicha Inspectoría que avala la inscripción de la organización en

el Registro Nacional de Empresas y Establecimientos (RNEE). El o la representante de la empresa o establecimiento asistirá a la Oficina del Ministerio del Trabajo (asignada conforme al domicilio de la empresa o establecimiento) en la fecha fijada por el mencionado Sistema, consignar los siguientes requisitos:

- Dos (2) impresiones de la Solicitud de Inscripción.
- Copia del documento constitutivo, última reforma estatutaria y designación de la junta directiva vigente.
- Copia del Registro de Información Fiscal (RIF).
- Comprobante de afiliación al sistema TIUNA expedido por el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS), o “Constancia de No Afiliado”, tanto del solicitante como de las sucursales.
- Comprobante de Inscripción en el Registro Nacional de Aportantes (RNA) llevado por el Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCES), de ser el caso.
- Constancia de Afiliación generada por el Banco Nacional de Vivienda Y Hábitat (BANAVIH) a través del sistema FAOV (Fondo de Ahorro Habitacional).
- Copia del Certificado de Registro de Inscripción por ante la Superintendencia Nacional de Cooperativas (SUNACOOOP), de ser el caso.
- Nómina de trabajadores y trabajadoras, la cual deberá ser consignada en forma impresa en el formato de nómina, dispuesto a tal efecto en el portal web del Ministerio del Trabajo.

Una vez cumplidos estos requerimientos formales, el patrono podrá solicitar el documento denominado Solvencia Laboral, a través del acceso a la página del Ministerio del Poder Popular para el Trabajo, alojando en la

solicitud algunos datos requeridos como lo son: numero de solvencia INCES actualizada, Solvencia FAOV actualizada, motivo de solicitud de la Solvencia Laboral, y proceso en el que participará. Además de ello, se deberá imprimir dicho formulario denominado Detalle de Solicitud, y anexar al mismo fotocopia legible de la Solvencia del IVSS, Solvencia INCES, Solvencia FAOV, Constancia de registro actualizada de la Agencia de Empleo, autorización, en caso de no asistir el representante legal de la empresa solicitante, y presentación del Registro de Información Fiscal (RIF) original de la empresa así como los originales de las solvencias mencionadas, para la verificación y comprobación de los mismos en un lapso teórico de cinco días hábiles.

Dicha Solvencia tiene validez de un año; sin embargo, la misma podrá ser revocada antes de su vencimiento si posterior a su entrega se detectan fraudes o incumplimientos en cuanto a fiel cumplimiento de las regulaciones de bienestar y derechos laborales y sindicales de sus trabajadores y trabajadoras.

### **Bases Legales**

Desglosando el marco jurídico de la presente investigación, según la Pirámide de Kelsen empleada como modelo de interpretación de dicha información, en primer lugar se tomará la Carta Magna de la República Bolivariana de Venezuela.

Partiendo de la jerarquía legislativa imperante en la República Bolivariana de Venezuela, en referencia a las disposiciones en materia de seguridad laboral y derecho al trabajo, se enuncian a continuación los artículos establecidos en la Constitución de la República Bolivariana de

Venezuela refrendada en el año de 1999 Gaceta Oficial N° 5.453 donde se contempla en el capítulo V lo siguiente:

En el campo laboral se reconocen los derechos individuales al trabajo, a la estabilidad y a las vacaciones, así como los derechos colectivos a la sindicalización, contratación colectiva y derecho a la huelga por parte de los trabajadores y las trabajadoras.

En el mismo orden de ideas, la máxima Normativa Legislativa consagra:  
(Art. 87) Toda persona tendrá derecho al trabajo y el deber de trabajar.

El Estado garantizará la adopción de medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendientes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca. Todo patrón o patrona garantizará a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuado.

Considerando la Carta Magna es el artículo 87 el que describe a cabalidad, el deber y la obligación directa adquirida al momento de una relación laboral del empleador o patrono con respecto a sus trabajadores, para que éstos sean colaboradores del Estado en el afán de satisfacer las necesidades humanas de sustento, en el estatus de vejez o incapacidad física, el derecho a la vivienda, y a la salud, también contempladas en los artículos 80, 81, 82 y 83 respectivamente, como derechos de todos los ciudadanos y ciudadanas. El ejecutivo nacional creará organismos encargados de la recaudación de aportes que sirvan para financiar el sistema público en estos aspectos; y, a su vez, se añadirán a este sistema medidas

que permitan ejercer recursos de penalidad a quienes incumplan a las normativas de tales entes.

Una vez acotados los artículos contemplados en la Constitución de la República, es de suma importancia mencionar la Ley Orgánica del Trabajo (LOTTT), promulgada en el año 1997 y publicada en Gaceta Oficial N° 5.152, Legislación fundamental que protege y define los deberes y derechos por parte del Patrón o Patrona, así como también de los trabajadores y trabajadoras que mantienen una relación formal de trabajo. Es por ello que se hace referencia al artículo 2 dicha norma, donde queda claramente especificado el rol que cumple el Estado como ente garante de la estabilidad laboral y seguridad social de los ciudadanos, a través de instituciones que velan por el cumplimiento y satisfacción de las necesidades de los y las trabajadoras de toda empresa.

De acuerdo con la Pirámide de Kelsen, la norma subsiguiente dentro de la escala jerárquica legislativa, pero no menos importante, es la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo conocida comúnmente como (LOPCYMAT) que ahonda en detalles de seguridad en el ambiente de trabajo, define y delimita los riesgos laborales, y demás aspectos referentes a la seguridad física y psicológica de los trabajadores y trabajadoras.

Esta Normativa incidió de forma importante en el desempeño que venía teniendo la industria y entes productivos y de prestación de servicio, a tal punto que se crearon empresas de asesoría en cuanto a esta disposición legal ,ya que no fue de fácil entendimiento y aplicabilidad en los sistemas establecidos por años dentro de las empresas y sistemas productivos, además del desembolso económico que generó en cuanto a los riesgos

especificados en el Instituto Nacional de Seguros Sociales, que aumentaría considerablemente según el salario y la tasa correspondiente para el cálculo de dicho nivel de riesgo, implementos de máxima seguridad dentro de las instalaciones laborales y aspectos referentes a la seguridad e integridad física del empleado o empleada definidos en dicha norma.

En el mismo orden de ideas, es importante anotar que las Pequeñas y Medianas empresas ubicadas en el Territorio Nacional se encuentra sujetas a la normativa contemplada en el actual Código de Comercio, definiendo que todo ente comercial de explotación en el País debe regirse por dicha normativa según su actividad comercial. Por otra parte, el Gobierno Nacional con fines de dar cumplimiento a la garantía de fomento laboral, ha Promulgado en los últimos años los siguientes Decretos:

Decreto N° 1.892 Referente a las Medidas temporales para la Promoción y Desarrollo de la Pequeña y Mediana Industria y las Cooperativas, Productoras de bienes y prestadoras de servicios, que estén ubicadas en el país. A través de la publicación en Gaceta. Oficial N° 37.494 del año 2002.

Decreto N°. 4.248 publicado en Gaceta Oficial 38.371 (2006). Estableciendo la Solvencia Laboral como documento Administrativo de obligatorio cumplimiento por parte del patrono o patrona, para la celebración de contratos con el Estado y demás actividades regulares con instituciones financieras, Solicitud de divisas preferenciales para la importación de materias primas y cualquier actividad de lícito comercio que así lo requiera.

## **Definición de Términos**

**Decreto:** Es la decisión de una autoridad sobre la materia en que tiene competencia. Suele tratarse de un acto administrativo llevado a cabo por el Poder Ejecutivo, con contenido normativo reglamentario y jerarquía inferior a las Leyes.

**Derecho:** Orden normativo e institucional de la conducta humana en sociedad inspirado en postulados de justicia, cuya base son las relaciones sociales existentes que determinan su contenido y carácter.

**Ley:** Norma jurídica dictada por el legislador, es decir, un precepto establecido por la autoridad competente, en que se manda o prohíbe algo en consonancia con la justicia. Su incumplimiento trae aparejada una sanción.

**PYME:** Es el acrónimo de pequeña y mediana empresa. Se trata de la Empresa Mercantil, industrial o de otro tipo que tiene un número reducido de trabajadores y que registra ingresos moderados.

**Sanción:** Consecuencia o efecto de una conducta que constituye infracción de una norma jurídica (ley o reglamento). Dependiendo del tipo de norma incumplida o violada, puede haber sanciones penales o penas; sanciones civiles y sanciones administrativas.

**Seguridad social:** También llamado seguro social o previsión social, se refiere un campo de bienestar social relacionado con la protección social o cobertura de las problemáticas socialmente reconocidas, como salud, pobreza, vejez, discapacidades, vivienda, desempleo, familias con niños, familias numerosas, familias en situación de riesgo, y otras.

**Solvencia:** Es la acción y efecto de resolver (hallar solución a un problema, desatar una dificultad, tomar una determinación, recapitular). El concepto se utiliza para nombrar a la capacidad de satisfacer deudas y a la carencia de éstas.

## **CAPITULO III**

### **MARCO METODOLOGICO**

En la presente sección se desarrolla el procedimiento metodológico que guía el estudio. En este se describen y argumentan los pasos que permitieron alcanzar los objetivos específicos planteados y la determinación de analizar las incidencias económicas y operacionales en la Pequeña y Mediana Industria (PYME) ubicadas en el Municipio Valencia del Estado Carabobo, al realizar gestiones destinadas a obtener la Solvencia Laboral para solicitar créditos públicos, obtener contratos con entidades del Estado Venezolano y la prontitud en el tiempo de respuesta a sus demandas.

De este modo, se desarrollaron los aspectos procedimentales relacionados con el diseño, tipo y nivel de la investigación, las técnicas de muestreo, recolección y análisis de la información, así como los criterios de validez y confiabilidad que se consideraron en virtud de atender la rigurosidad científica requerida en el marco de la investigación que se llevó a cabo.

#### **Diseño de Investigación**

El diseño que rige la investigación asumido, de acuerdo a la manipulación de las variables, es de tipo No experimental y transaccional ya que los datos fueron recolectados en un solo tiempo, dado que la información que sirvió como insumo para su desarrollo proviene del contexto natural en el que se generó y fue recolectada mediante técnicas e instrumentos que no alteraron la originalidad de la fuente.

De acuerdo con Hernández & Otros (2010: 149), los diseños no experimentales “son estudios que se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para después analizarlos”.

### **Tipo de Investigación**

El presente estudio se enmarca en el tipo de investigación documental y de campo, en los cuales se tiene como objeto directo la observación de fuentes documentales. La fundamentación de las teorías desarrolladas y las fuentes de investigación basadas en otros estudios realizados. En la presente investigación, por su base documental, se realizó un procedimiento científico y sistemático de indagación, recolección, organización, interpretación y presentación de los datos e información, basado en una estrategia de análisis de documentos.

Al respecto, la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL, 2006), define la investigación documental como “el estudio de problemas con el propósito de ampliar y profundizar el conocimiento de su naturaleza, con apoyo, principalmente, en trabajos previos, información y datos divulgados por medios impresos, audiovisuales o electrónicos” (pág. 6). En este mismo orden de ideas, la investigación de campo de acuerdo con la Universidad Pedagógica Experimental Libertador [UPEL] (2006: 25), es:

El análisis sistemático de problemas en la realidad, con el propósito bien sea de describirlos, interpretarlos, entender su naturaleza y factores constituyentes, explicar sus causas y efectos, o predecir su ocurrencia, haciendo uso de métodos característicos de cualquiera de los paradigmas o enfoques de investigación conocidos o en desarrollo. Los datos de interés son

recogidos en forma directa de la realidad; en este sentido se trata de investigaciones a partir de datos originales o primarios.

El proceso metodológico planteado también articula la exploración documental, que permite efectuar revisiones de documentos primarios y secundarios.

### **Nivel de Investigación**

El alcance de la investigación se sitúa en un nivel descriptivo. Los estudios de nivel descriptivo a juicio de Hernández & Otros (2010: 80) señala:

... buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren.

En este orden de ideas, lo anterior dio origen al marco metodológico que busca la comprensión de las incidencias económicas y operacionales en la Pequeña y Mediana Industria (PYME) ubicadas en el Municipio Valencia del Estado Carabobo, al realizar gestiones destinadas a obtener la Solvencia Laboral.

### **Unidades de Análisis**

La Unidad de Análisis, según Hernández & Otros (2010: 72), centra su foco de atención “en qué o quiénes, es decir, en los participantes, objetos, sucesos o comunidades de estudio lo cual depende del planteamiento de la

investigación y de los alcances del estudio”. En este caso se refiere a las empresas involucradas (PYME).

## **Población**

Morles (1997:176), define la población como: “el conjunto de elementos con características comunes que son objeto de análisis y para las cuales serán válidas las conclusiones de la investigación”.

La población para los efectos de esta investigación está constituida por las PYMES establecidas en Valencia Edo. Carabobo, la cual está representada por 80 empresa inscritas en la base de datos de la Cámara, según lo expuesto por Manuel Emilio Pérez, presidente de CAPEMIAC en marzo del 2013.

## **Muestra**

La definición de muestra según, Hernández & Otros (2010), establece que: “es un subgrupo de la población. Un subconjunto de elementos que pertenece a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población” (p.81), y que es representativo de la misma, por lo que las conclusiones que de allí se obtengan serán válidas para toda la población.

La muestra se calculó utilizando la siguiente expresión indicada por Shao (1996):

Donde:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{e^2 \cdot (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

$n$  = tamaño de la muestra

$N$ : Tamaño de la población

$e$ : Error de muestreo máximo admisible

$Z$  : valor de la distribución Normal asociado al nivel de confianza del 95%.

$p$  y  $q$ : proporción de aciertos y fracasos, respectivamente.

Una vez aplicada la anterior expresión, partiendo de un nivel de confianza del 95% ( $Z = 1,96$ ) y un error de muestreo, máximo admisible, de 8,8%; y valores constantes para la proporción de aciertos y fracasos de 50% cada uno, resultó un tamaño muestral de 30 empresas. (Ver anexo A)

De igual forma, los elementos que conformaron la muestra fueron elegidos mediante el método de muestreo aleatorio simple, utilizando el algoritmo incluido en la hoja electrónica de cálculo EXCEL.

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

Las técnicas que se utilizaron para efectuar los distintos procesos de recolección de la información en las fases metodológicas del estudio, tienen en la observación directa y la encuesta, el eje central de obtención de los datos necesarios que permitieron llevar a cabo la investigación. La observación directa, según Hernández & Otros (2010:316), consiste en “el registro sistemático, válido y confiable de comportamientos o conducta manifiesta”, a través de esta técnica el investigador puede observar y recoger datos mediante su propia observación y describir las realidades de los hechos.

En este mismo orden de ideas, entre otra de las técnicas utilizadas, fue la encuesta, definida por Arias (2006:27), “es una técnica que pretende

obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de si mismos, o en relación con un tema particular”. En este sentido, la aplicación de las técnicas estuvo definida en una base de estudio representada por treinta (30) PYMES ubicadas en la ciudad de Valencia, Estado Carabobo, según se indicó anteriormente.

Por su parte, Rivera, E. (1998) define:

Es un documento necesario que se administra a un determinado colectivo que se denomina muestra, con el fin de que la información obtenida este estructurada y sea homogénea. Para su elaboración, será importante tener en cuenta los siguientes aspectos: la naturaleza de la información buscada, las características de los entrevistados, su capacidad y disposición a brindar esa información, así como las posibilidades y limitaciones del método de encuesta que se desee utilizar (p.142).

El instrumento estuvo constituido por ocho (08) preguntas cerradas con respuestas dicotómicas (si-no), en función de los objetivos definidos en el presente estudio. (Ver anexo B)

### **Validez del Instrumento**

La validez de un instrumento según Hernández y otros (2010) “se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir” (p. 343), que en la presente investigación se resume a las incidencias económicas y operacionales en la Pequeña y Mediana Industria ubicadas en el Municipio Valencia del Estado Carabobo. Para esto, en la presente investigación, se llevó a cabo la determinación de la validez a través de Juicio de Experto, donde se les suministró el instrumento elaborado, en conjunto con el instrumento de evaluación y validación, el experto de la presente investigación fue el tutor. (Ver anexo C)

## Confiabilidad

Para Hernández y Otros (2010) explica acerca de la Confiabilidad: “la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto, produce iguales resultados” (p. 344). Así mismo, el autor señala que existen diferentes instrumentos para calcular la confiabilidad de un instrumento de medición; en el caso de la presente investigación, la confiabilidad del instrumento se determinó a través de la aplicación de una Prueba Piloto a una muestra de ocho (08) sujetos pertenecientes a la población determinada.

### Cálculo de Confiabilidad con Estudio Piloto

Coeficiente  $Kr_{20}$  (en Hernández y otros; 2010:251):

Donde:

$$Kr_{20} = \frac{N}{N-1} * \left[ \frac{V_t - \sum pxq}{V_t} \right] =$$

### Confiabilidad Obtenida y su Interpretación

Como ya se ha mencionado anteriormente, la confiabilidad de un instrumento se expresa mediante un coeficiente de correlación, que teóricamente significa correlación del test consigo mismo. Sus valores oscilan entre cero (0) y uno (1.00). Una manera práctica de interpretar la magnitud de un coeficiente de confiabilidad puede ser guiada por la escala siguiente:

0,81 a 1,00 Muy Alta; 0,61 a 0,80 Alta; 0,41 a 0,60 Moderada; 0,21 a 0,40 Baja y 0,01 a 0,20 Muy Baja.

Los valores de la confiabilidad de la presente investigación resultaron con un (0,826) lo cual indica que el instrumento elaborado es confiable para ser aplicado a otras muestras en situaciones similares tal como se muestra en el cálculo siguiente. (Ver anexo D)

### **Técnica de Análisis y Procesamiento de Datos**

El análisis de los resultados se realizó utilizando el paquete estadístico Excel y empleando aplicaciones de estadística descriptiva, concretamente basada en la distribución de frecuencias y gráficos de torta de cada uno de los ítems que conforman el cuestionario aplicado. Es importante resaltar, que en la presentación de los resultados es posible observar una pequeña diferencia porcentual, menor o igual a 1%, debido a problemas de redondeo, atribuibles a efectos de presentación de los resultados. Conviene señalar que cada cuadro y gráfico posee una interpretación individual, a partir de la cual se obtienen conclusiones que refuerzan y dan respuesta a los objetivos planteados.









## **CAPITULO IV**

### **ANÁLISIS Y PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS**

Para que una investigación tenga relevancia es necesario realizar como primer paso la planificación de la misma, teniendo claro a dónde se quiere llegar para evitar desviarse del punto de enfoque, logrando así de la mejor manera posible a la obtención de los resultados que permitan determinar el punto trascendental de la investigación.

En el presente capítulo se hace referencia a la investigación cuantitativa la cual según Hurtado y Toro (2001, p. 41) es “aquella que predominantemente, tiende a usar instrumentos de medición y comparación que proporcionan datos cuyo estudio, requiere el uso de modelos matemáticos y de la estadística”. En tal sentido, los datos adquiridos permitieron la realización de conclusiones y recomendaciones destinadas a aportar lo que se esperó de esta investigación.

Con el fin de lograr los objetivos planteados al inicio de este trabajo investigativo, se vació la información obtenida mediante el instrumento de recolección para su análisis e interpretación. Además, se realizaron gráficos en el programa Excel para una mejor comprensión de los resultados. En cada gráfico se desarrolló la tabulación de la información, el análisis e interpretación de las tendencias en función de cada objetivo específico y se incorporó la opinión del equipo de investigadores de manera conclusiva.

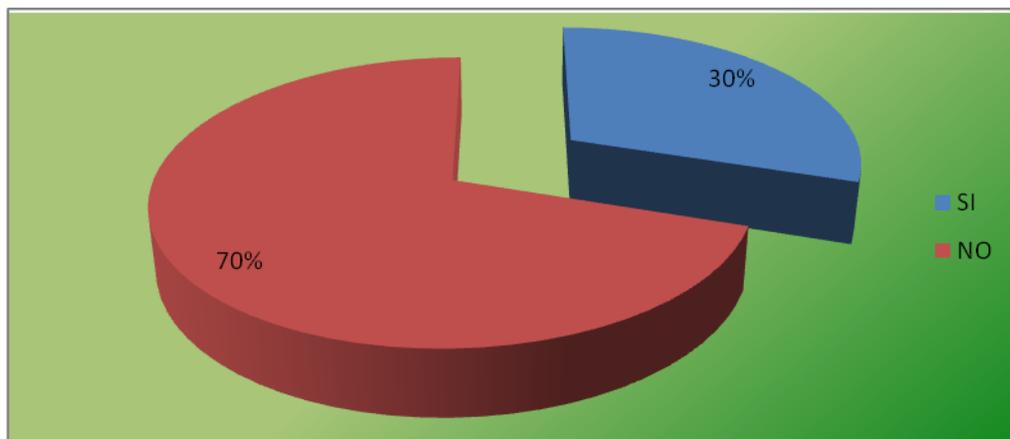
Seguidamente, se representaron los resultados obtenidos en cada ítem por medio de gráficos circulares, para apreciar las tendencias de las respuestas de los encuestados a las preguntas realizadas.

**Pregunta N°1** ¿Considera que la documentación requerida para gestionar la solicitud del certificado de Solvencia Laboral es la más apropiada?

#### Cuadro N° 5 Documentación Requerida

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje (%)
SI	9	30%
NO	21	70%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Datos obtenidos en la aplicación del instrumento de recolección de datos.



#### Gráfico N° 1 Documentación Requerida

**Análisis e Interpretación:** Tal y como se puede apreciar en el gráfico presentado y dando así respuesta al primer y segundo objetivo específico planteado en la investigación, existe un 30% de encuestados que consideran apropiada la documentación requerida para llevar a cabo el trámite de la Solvencia Laboral. Sin embargo, un sector mayoritario conformado por el

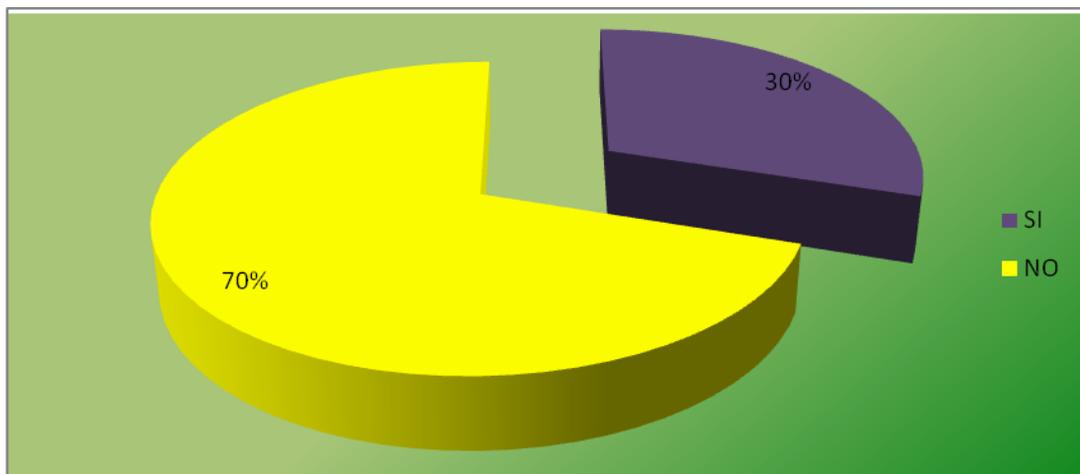
70%, afirmo que dicha documentación no es la más apropiada; y, a través del proceso de observación, se puede afirmar que es motivo de la tardanza, complejidad y discrepancia existente entre los formularios y requisitos publicados en los diferentes portales webs de los organismos públicos y lo que solicita el funcionario cuando se lleva a cabo el trámite de inscripción en dichos organismos, motivo por el cual los plazos para solicitar el documento máximo de solvencia patronal son muy amplios, retrasando los procesos operacionales de empresas, traduciéndose en pérdidas económicas, escasez de productos y servicios por no disponer de divisas destinadas a la importación para llevar a cabo los procesos productivos que tienen como finalidad la satisfacción de las necesidades del mercado e imposibilitando, de igual manera, las solicitudes de créditos por parte del Pequeño y Mediano Empresario para el crecimiento o desarrollo de nuevas líneas de producción.

**Pregunta N°2** ¿Considera usted, que el tiempo de respuesta y entrega del documento de Solvencia Laboral es oportuno?

**Cuadro N° 6 Tiempo de Respuesta**

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje (%)
SI	9	30%
NO	21	70%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Datos obtenidos en la aplicación del instrumento de recolección de datos.



**Gráfico N° 2 Tiempo de Respuesta**

**Análisis e Interpretación:** Tal y como se refleja en el gráfico N° 2 y aportando el respaldo requerido para el cumplimiento del primer y segundo objetivo específico planteado, existe un grupo considerable del 70% de los usuarios encuestados que considera que el tiempo de respuesta entre el final del proceso de solicitud vía on-line, y los recaudos recibidos

presencialmente ante la Inspectoría correspondiente, la aprobación y entrega de la Solvencia Laboral no es el más óptimo, ya que a pesar de que la información publicada por las Inspectorías proveedoras de la misma, afirma que en un lapso de cinco (5) días hábiles serán aceptadas o rechazadas las solicitudes. En la realidad, se prolonga a un lapso de tiempo mucho mayor de hasta veintidós (22) días hábiles, teniendo en consideración que la solicitud on-line debe cumplir un proceso de finalización que puede tardar de siete (7) a quince (15) días hábiles, motivo por el cual existe una brecha entre el deber ser del procedimiento y la realidad que conlleva el mismo.

Esto trae como consecuencia que el solicitante deba disponer de personal de su nomina para llevar a cabo la solicitud, retirándolo de su lugar de trabajo por lapsos de tiempo considerables, lo que se refleja en altos costos, ya que el trabajador o trabajadora debe pausar sus labores cotidianas dentro de la organización para llevar a cabo el trámite de solvencia; y, además monitorear por periodos prolongados de tiempo la aprobación o negación de la misma. De igual forma se retrasan las posibles solicitudes de divisas para la importación de insumos o la pérdida de oportunidades de licitación o cobranza en las entidades del Estado Venezolano.

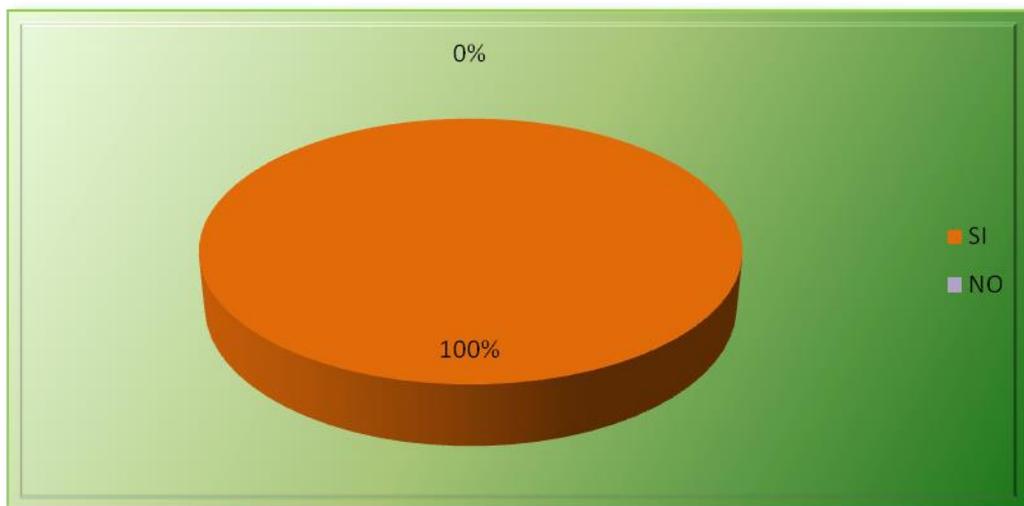
No obstante, existe un 30% de encuestados que considera que los lapsos de tiempo para la solicitud, aprobación o rechazo de la Solvencia Laboral si cumplen con sus expectativas por lo que afirman estar de acuerdo con los mismos.

**Pregunta N°3** ¿Conoce usted, los lineamientos empleados para dar cumplimiento a la inscripción de su organización en los diferentes entes públicos tales como: IVSS, INCES, BANAVIH; MINPPTRASS Y AGENCIA DE EMPLEO?

**Cuadro N° 7 Métodos y lineamientos de Inscripciones**

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje (%)
SI	30	100%
NO	0	0%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Datos obtenidos en la aplicación del instrumento de recolección de datos.



**Gráfico N° 3 Métodos y lineamientos de Inscripciones**

**Análisis e Interpretación:** Al indagar la visión de los encuestados en cuanto a la información que manejan en relación a los lineamientos utilizados para cumplir con la normativa laboral, se observó que el 100% asegura conocer

los diferentes procesos empleados para dar cumplimiento a las inscripciones en los organismos públicos. Cabe destacar, que para llevar a cabo la solicitud de la Solvencia Laboral, la empresa debe estar inscrita ante el Registro Nacional de Empresas y Establecimientos, lo que implica estar previamente registrada y solvente ante el Instituto Venezolano de Seguros Sociales (SISTEMA TIUNA), Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista, en el Programa Nacional de Aprendizaje, en el Banco Nacional de Vivienda y Hábitat (SISTEMA FAOV) y en la Agencia de Empleo de su jurisdicción.

En tal sentido, para sustentar el segundo y al último objetivo específico planteados al inicio del presente estudio, es pertinente describir todos y cada uno de los procedimientos que debe cumplir una empresa o establecimiento para estar a derecho y así tener el status requerido para solicitar el comprobante máximo de solvencia patronal:

Para tramitar la Solvencia Laboral, toda empresa deberá estar registrada y solvente ante el Sistema TIUNA del Instituto Venezolano de Seguros Sociales (IVSS), cuyo proceso de inscripción está basado en dos (2) fases a considerar: En primera instancia, deberá visitar el portal web de este Organismo y ubicar el link que lo direccionará a la inscripción o registro TIUNA donde deberá vaciar en un formato digital un conjunto de datos referentes a su descripción: registro mercantil en el cual fue inscrita, objeto comercial, dirección fiscal, número de identificación fiscal (RIF), datos de identificación del representante legal, entre otros; para, posteriormente, imprimir tres (3) ejemplares de dicho formato y preparar una carpeta con todos y cada uno de los recaudos que se solicitan en el portal. La fase dos (2) del proceso de inscripción consiste en la visita del representante legal de

la empresa a la Caja Regional del Centro (sede del IVSS Carabobo) para la consignación y verificación por el funcionario correspondiente.

Sin embargo, es importante resaltar que en los requisitos solicitados a través del portal no se especifica que la firma de dicho formato digital debe ser asentada por el representante legal únicamente en tinta azul, como lo indica el funcionario, luego de haber sido preparada la carpeta; además de que los días de entrega según terminal de RIF no se cumple, siendo todo lo mencionado un factor que genera la devolución de la solicitud del registro TIUNA, trayendo como consecuencia la presencia permanente de solicitantes en las oficinas del IVSS, además de retrasar la inscripción en otros organismos públicos como es el caso del Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social específicamente en el Registro Nacional de Empresas y Establecimientos, Agencia de Empleo y en el Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES) donde es requisito obligatorio el Numero Patronal que emite el IVSS a la empresa registrada.

De igual manera debe hacer lo propio en el Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista (INCES) donde el proceso de inscripción se lleva a cabo igualmente en dos (2) Fases: la primera, a través de su página web, donde deberá vaciar en un formato electrónico un conjunto de datos para, posteriormente, imprimir dos (2) ejemplares y dirigirse a las oficinas de la Institución ubicada en la Urb. Los Colorados del Municipio Valencia, para presentar la solicitud y el original y fotocopia del Registro de Comercio y el Registro de Información Fiscal, para la asignación del denominado Numero de Aportante, que será la codificación con la cual el Empresario deberá hacer el pago obligatorio del medio por ciento ( $\frac{1}{2}\%$ ) anual de las utilidades pagadas al trabajador o trabajadores o el dos (2%) por ciento de la nomina trimestral en caso de poseer cinco (5) o más trabajadores. Es importante Resaltar que la asignación de dicho código

teóricamente es entregado el mismo día que es solicitado ante las oficinas del INCES, sin embargo según el proceso de observación se pudo determinar que el solicitante debe esperar lapsos que van de quince (15) a treinta (30) días, por lo cual deberá regresar a las oficinas para retirar el certificado de inscripción con el número de aportante asignado.

Dicho registro ante el INCES, conlleva la inscripción en el Programa Nacional de Aprendizaje, teniendo entonces la obligación de estar solvente con los tributos y dar cumplimiento con la cuota correspondiente de formación de aprendices, según el número de empleados y trabajadores que tenga la empresa.

Igualmente, el establecimiento deberá registrarse en el sistema automatizado del Fondo de Ahorro Obligatorio para la Vivienda (FAOV), proceso que se realiza de manera sencilla en una sola fase la cual consiste en ingresar al portal web, ubicar el link de registro de empresas nuevas para vaciar información básica y fundamental como: Numero de Identificación Fiscal, denominación comercial de la empresa, dirección fiscal, y datos del representante legal; para de esta manera, obtener el usuario y la clave de la Empresa de forma inmediata, logrando tener acceso a la página web y proceder al registro de los trabajadores que se tienen a cargo, además de poder imprimir el comprobante de afiliación y cualquier otra información relevante para el usuario.

Teniendo en consideración lo antes planteado, cabe señalar que a pesar de que el portal carece de un soporte que permita mantener estable la conexión y disponibilidad de la misma independientemente de la demanda de usuarios, el proceso de registro de empresas nuevas y la funcionalidad a través de certificados electrónicos permite que los procesos posteriores

donde es requisito la inscripción y solvencia ante el FAOV, no se vean afectados mas allá de algunas dificultades para el acceso a la portal web, por lo que el empresario no debe esperar firmas ni sellos húmedos por parte de un funcionario del Banco Nacional de Vivienda y Habitación que es el ente proveedor de los lineamientos de la obligación patronal a través del sistema FAOV. Una vez lograda la inscripción y registro ante los 3 organismos mencionados, el empleador deberá llevar a cabo el proceso de solicitud para la asignación del Numero de Identificación Laboral (NIL) emitido por el Ministerio del Poder Popular Para el Trabajo y la Seguridad Social a través de la Inspectoría del Trabajo ubicada en el C.C. Caribbean Plaza del Municipio Valencia, proceso que fue detallado en las bases teóricas del estudio, específicamente en el proceso de solicitud de la Solvencia Laboral.

Por último, el patrono debe acudir a la sede de la Agencia de Empleo del Estado Carabobo, ubicada en el C.C. Caribbean Plaza, cuya función es brindar apoyo a todas aquellas personas con algún tipo de discapacidad física. Allí deberá consignar una carpeta con la documentación que previamente debió solicitar en dicha sede, ya que la Agencia de Empleo no cuenta con una página web propia que brinde apoyo a sus usuarios. En tal sentido, para llevar a cabo el registro en cuestión, el solicitante deberá vaciar en un formato manual todos y cada uno de sus datos como: Numero Patronal (IVSS), Numero de Aportante Inces, rubro de la empresa, capital social de la misma, cantidad de empleados especificando sexo y nacionalidad, entre otros, y anexar copia fiel y exacta de sus estatutos mercantiles, comprobante de inscripción ante el Registro Nacional de Empresas y Establecimientos (NIL), RIF, Cedula del Representante Legal y Detalle de Solicitud de Solvencia Laboral.

De igual manera el patrono que solicita la constancia emitida por la agencia de Empleo deberá especificar si se encuentra obligado a cumplir con el Programa Nacional de Aprendizaje, según su número de empleados, que de ser mayor o igual a 15 trabajadores lo obliga a contratar jóvenes registrados en el Programa para ser preparados laboralmente a través del financiamiento de la Empresa en cuestión, en tal sentido, si la empresa solicitante posee más de 13 trabajadores, adicional a la contratación de los jóvenes del PNA deberá brindar oportunidad laboral a alguna de las personas con discapacidad que se encuentran registradas en dicha agencia de empleo, para así lograr obtener la Constancia emitida por la misma, donde se hace constar que la empresa cumple con sus obligaciones patronales según su número de trabajadores.

Es importante resaltar, que dicha constancia debe ser renovada trimestralmente, por lo que se debe llevar a cabo el mismo proceso de registro inicial ya que no existe una base de datos dentro de la entidad oficial que permita que el patrono notifique si tuvo o no movimientos en su nomina que pudiesen variar sus obligaciones en cuanto a la contratación de personas con discapacidad, generando la recepción trimestral de gran cantidad de documentos consignados desde el inicio de operaciones de cada empresa registrada. En tal sentido, se considera pertinente resaltar que el trámite de inscripción y posterior solicitud de solvencias ante dicho organismo conlleva un proceso de gestiones que no se escapan de la problemática existente en las Inspectorías del Trabajo, ya que en todas las dependencias públicas es notoria la carencia de infraestructura, personal capacitado para la atención al público y un soporte tecnológico capaz de dar respuesta a la gran demanda existente para llevar a cabo el cumplimiento de la normativa Jurídica Venezolana en cuanto al respaldo y la garantía de Seguridad

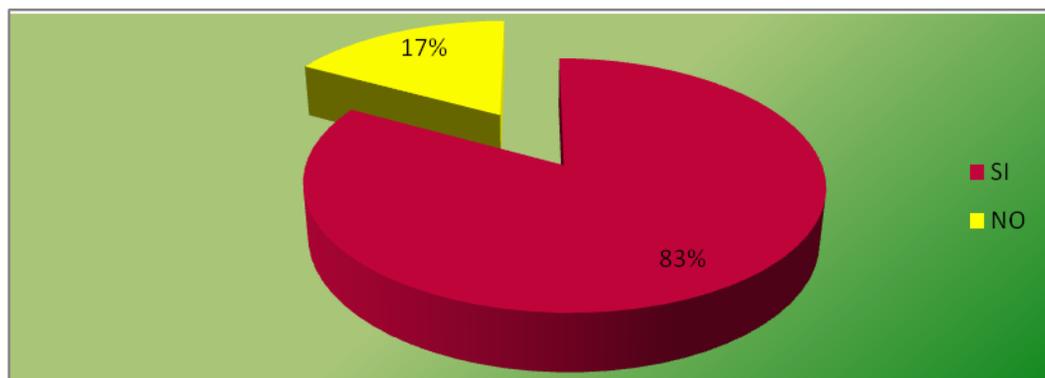
Laboral correspondiente a la fuerza laboral de la Pequeña y Mediana Industria del Municipio Valencia del Estado Carabobo.

**Pregunta N°4** ¿La Empresa se encuentra inscrita en los organismos públicos antes señalados?

**Cuadro N° 8 Cumple con los Organismos Públicos**

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje (%)
SI	25	83%
NO	5	17%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Datos obtenidos en la aplicación del instrumento de recolección de datos.



**Gráfico N° 4 Cumple con los Organismos Públicos**

**Análisis e Interpretación:** Partiendo de la data obtenida para cumplir con el cuarto objetivo específico planteado, se determinó que el 83% de los encuestados cumple con las obligaciones y deberes del patrono, lo que permite inferir que la demanda ante los distintos Organismos Públicos es considerable, motivo por el cual se confirma la necesidad de incrementar y diversificar la planta física de cada uno de ellos, el incremento de funcionarios públicos capacitados para cada área y un soporte tecnológico que brinde calidad, eficacia y eficiencia en la respuesta requerida para llevar a cabo las distintas solicitudes por parte del empresario; y, lograr que el 17%

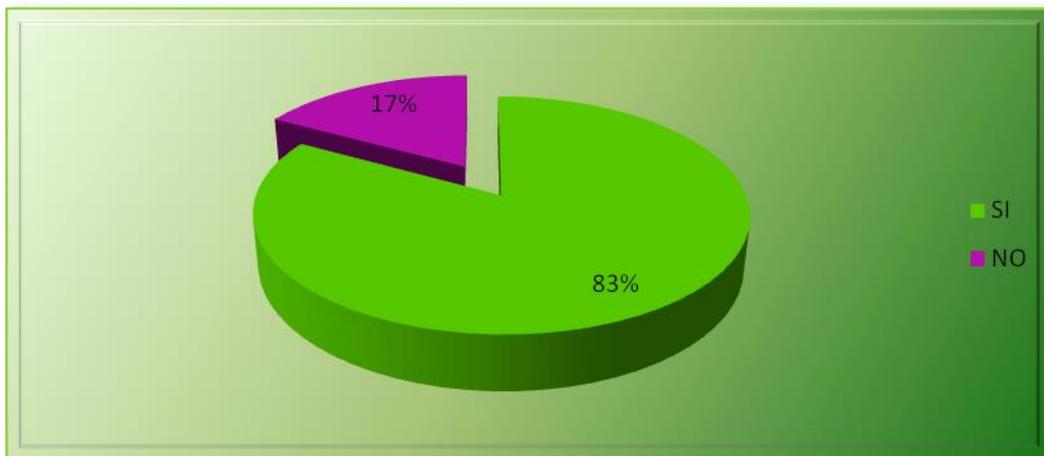
de empresas tomadas de la muestra que afirmaron no estar inscritas en los diferentes organismos públicos, se apeguen a la normativa que rige el ámbito laboral y brinde la seguridad que le corresponde cumplir como patrono.

**Pregunta N°5** ¿La empresa cuenta de manera efectiva con la documentación necesaria para dar cumplimiento a los trámites requeridos para la obtención de la Solvencia Laboral?

**Cuadro N° 9 Documentación Necesaria**

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje (%)
SI	25	83%
NO	5	17%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Datos obtenidos en la aplicación del instrumento de recolección de datos.



**Gráfico N° 5 Documentación Necesaria**

**Análisis e Interpretación:** Respaldo el cumplimiento del primer objetivo específico planteado, se observa que el 83% de los miembros que conformaron la muestra, aseguran disponer de la documentación necesaria para solicitar el máximo certificado de solvencia patronal. Sin embargo, es

importante resaltar que a través de las preguntas anteriormente planteadas, el pequeño y mediano empresario debe incurrir en costos adicionales derivados de los retrasos y largos lapsos de tiempo que debe esperar para cumplir con las formalidades patronales; es decir, una vez que el patrono delega en un trabajador de nomina la responsabilidad de tramitar las certificaciones previas requeridas para solicitar la Solvencia objeto de este estudio, debe asumir el pago de intereses moratorios en el caso de aportes INCES cuando la plataforma tecnológica de dicha institución no brinda la respuesta oportuna al momento de hacer la solicitud de solvencia en el trimestre que le corresponde, además de ello, en el caso de la plataforma tecnológica del sistema del Fondo de Ahorro Obligatorio para la Vivienda, se observaron retrasos en cuanto a la emisión de las planillas de pago que deben ser descargadas mensualmente para ser canceladas en cualquier entidad bancaria, imposibilitando así la solicitud de solvencia en un periodo determinado, debido a fallas o retrasos en la actualización del estado de cuenta del empresario.

En el mismo orden de ideas, es importante anotar que el Instituto Venezolano de Los Seguros Sociales no escapa de esta realidad, a pesar de haber implementado la solvencia electrónica modernizando sus procedimientos. Es evidente la presencia de grupos considerables de usuarios que acuden a sus oficinas para llevar a cabo procesos de limpieza del estado de Cuenta del Patrono, entre otras solicitudes referentes a la solvencia o acceso al sistema TIUNA, en vista de que el sistema o plataforma de dicha institución genera diversos inconvenientes para tener acceso a la misma o descargar el aporte del patrono, trayendo como consecuencia periodos fuera del rango establecido en sus normativas.

Se hace evidente que el 83 % del empresario de la pequeña y mediana industria ubicada en el Municipio Valencia del Estado Carabobo, está en consonancia con la legislación vigente para salvaguardar la seguridad y estabilidad laboral de su fuerza trabajadora; sin embargo, los largos lapsos de tiempo para cumplir con dicha normativa merman las posibilidades de producción eficiente y conllevan a una disparidad entre el deber ser y la realidad de las entidades gubernamentales, encargadas de fiscalizar y hacer cumplir la normativa vigente.

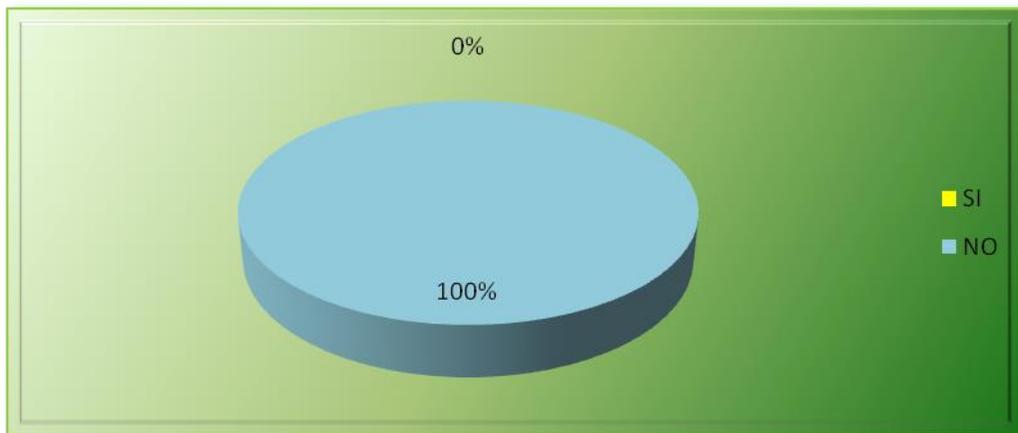
Teniendo en consideración todo lo planteado anteriormente, se puede inferir que el 17% de los encuestados que manifestaron no poseer dicha documentación se han visto afectados por la complejidad que conlleva tramitar cualquier solicitud ante los organismos públicos. No obstante, es obligación del Empresario realizar la gestión oportuna que salvaguarde el bienestar de sus trabajadores.

**Pregunta N°6** ¿Considera usted que los organismos públicos involucrados en la expedición de la documentación requerida para llevar a cabo la solicitud de Solvencia Laboral, cuentan con la infraestructura, el capital humano y tecnológico necesario para dar respuesta oportuna a los usuarios?

**Cuadro N° 10** Tiempo reglamentario de negación

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje (%)
SI	0	0%
NO	30	100%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Datos obtenidos en la aplicación del instrumento de recolección de datos.



**Gráfico N° 6** Tiempo reglamentario de otorgamiento o negación

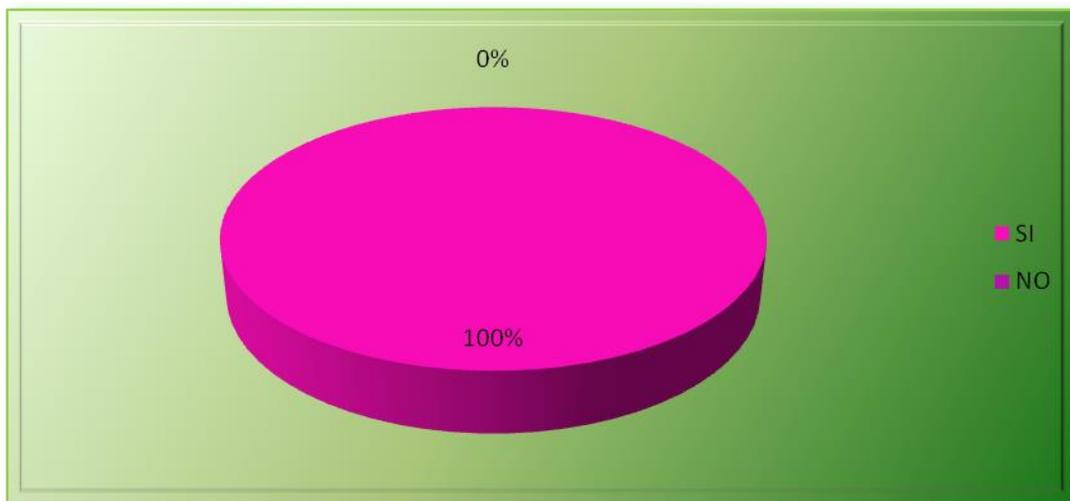
**Análisis e Interpretación:** En el sondeo de opiniones realizado a la muestra del estudio para describir el alcance del Decreto estudiado y planteado en el tercer objetivo específico, se puede apreciar un punto de acuerdo común, y es que el 100% de los encuestados afirma que los diferentes organismos públicos fiscalizadores y a su vez proveedores de certificaciones de cumplimiento, no cuentan con la planta física requerida para brindar atención óptima y de calidad a la gran cantidad de usuarios que a ellos asiste diariamente. De igual forma lo concerniente a la cantidad de personal capacitado para brindar apoyo tanto al empresario como al trabajador o pensionado, siendo este muy escaso teniendo en consideración las largas colas que se observan a las afueras de los distintos entes; aunado a ello, la débil plataforma tecnológica con la que cuentan para satisfacer la demanda de los distintos usuarios, siendo un compendio de carencias significativas que soportan la importancia del trabajo investigativo que se llevó a cabo.

**Pregunta N°7** ¿Conoce los beneficios que aporta el Decreto de la Solvencia Laboral establecido en su articulado N° 3?

**Cuadro N° 11 Beneficios del decreto 4.248**

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje (%)
SI	30	100%
NO	0	0%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Datos obtenidos en la aplicación del instrumento de recolección de datos.



**Gráfico N° 7 Beneficios del decreto 4.248**

**Análisis e Interpretación:** Tal como se observó en la interrogante anterior para cumplir con el objetivo tres del presente estudio investigativo, la totalidad de la muestra encuestada confirma que, efectivamente, conoce los beneficios que ofrece la Solvencia Laboral, partiendo de la premisa de que el

empresario obligatoriamente deberá cumplir con los beneficios de ley para con sus trabajadores pero no representa mejoras económicas ni beneficios adicionales para la fuerza laboral.

No obstante, es importante resaltar que dicha solvencia fue creada para llevar a cabo un control minucioso en cuanto al cumplimiento de la normativa relativa a la seguridad laboral, sin embargo la aplicación de dicho decreto resaltó las debilidades existentes en cada uno de los organismos públicos vinculados al trámite de la Solvencia, pudiendo observarlo en el análisis de todas y cada una de las incógnitas planteadas para llevar a cabo el presente trabajo investigativo.

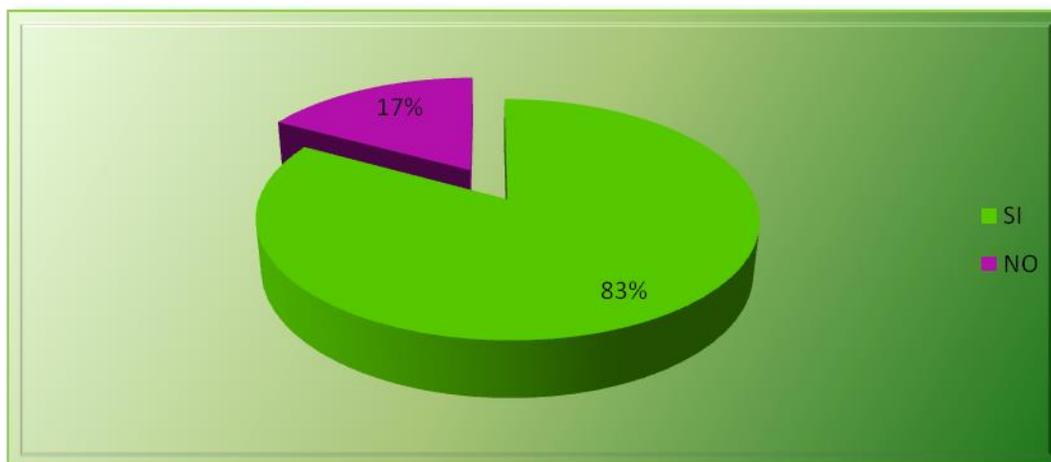
De igual forma, cabe destacar que mas allá de beneficios, la solvencia laboral se convierte en el instrumento único e intransferible que permite al empresario de las PYME y demás sectores productivos de la economía nacional, solicitar créditos, solicitar recursos de importación de materias primas, insumos o tecnologías dirigidos a mejorar y ampliar la producción; participar en procesos de licitación y recibir divisas de la Administración Pública Nacional.

**Pregunta N°8** ¿Conoce las causas de negación o revocación establecidas en el decreto 4.248 de Solvencia Laboral?

**Cuadro N° 12 Causas de negación o revocación**

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje (%)
SI	25	83%
NO	5	17%
<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Datos obtenidos en la aplicación del instrumento de recolección de datos.



**Gráfico N° 8 Causas de negación o revocación**

**Análisis e Interpretación:** El ítem N° 8 indaga acerca del conocimiento que tiene el empresario de las PYME sobre las causas de negación o revocación establecidas en el decreto 4.248 de Solvencia Laboral. De acuerdo con las respuestas, el 83% conoce acerca del tema consultado, mientras que un 17% desconoce las mismas. En tal sentido, se vislumbra la necesidad de dar

a conocer las causas que originan que la Inspectoría del Trabajo niegue o revoque la Solvencia Laboral previamente solicitada y/o aprobada.

Dicha decisión se fundamenta en el no cumplimiento o incumplimiento de la norma, siendo algunas de las causas de revocación o negativa las siguientes: La no presentación oportuna de la declaración trimestral, instrumento mediante el cual se debe suministrar la información relativa a empleo, horas trabajadas y salarios pagados, cuando se incumpla una Resolución del Ministro del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social o cualquier otro acto o decisión dictada por este organismo en el ámbito de su competencia.

Cuando exista negativa por parte del patrono en cuanto al cumplimiento de alguna providencia administrativa, cautelar, de reenganche y pago de salarios Caídos; cuando se desacate cualquier observación realizada por los funcionarios competentes en materia de supervisión e inspección del trabajo, actas de inspección de condiciones de trabajo, horarios de trabajo, cuando se incumpla cualquier observación o requerimiento dictado por el IVSS o el Instituto Nacional de Prevención, Seguridad y Salud en el ámbito de su competencia; cuando se incumpla una decisión de los tribunales con competencia en materia del laboral o la seguridad social (sentencias donde se hace imposible la ejecución, carencia de inscripción al IVSS, pago de bono de alimentación).

Cuando no se cumpla oportunamente con las cotizaciones y demás aportes al Sistema de Seguridad Social; cuando se menoscaben los derechos de libertad sindical, negociación colectiva voluntaria o de huelga. En el mismo orden de ideas, a los fines de la revocatoria de la Solvencia Laboral, el Inspector del Trabajo de la jurisdicción, deberá comprobar la existencia de cualquiera de los supuestos anteriormente señalados, ya sean

constatados porque se realice una Inspección de rutina o porque exista una verificación por denuncia, ya que cualquier persona puede hacer efectiva una denuncia cuando haya la existencia de una de estas violaciones mencionadas y el Inspector del Trabajo procederá a verificarlas. A su vez, debe informar por escrito al representante de la empresa los motivos por el cual decidió revocar o negar la Solvencia Laboral.

## **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **Conclusiones**

Una vez analizada, delimitada y descrita la problemática planteada al inicio del presente trabajo investigativo, se hace posible apoyar las conclusiones tomando como fundamento la información obtenida de primera fuente, que no es otra que la opinión de los empresarios pertenecientes al sector de Pequeñas y Medianas Empresas ubicadas en el Municipio Valencia del Estado Carabobo, en cuanto a la gestión y capacidad de respuesta de todo los organismos públicos derivados de eje gubernamental abocado a la seguridad social de los trabajadores y trabajadoras.

En tal sentido, es evidente que existe un problema generalizado por parte de los entes oficiales vinculados directamente a la tramitación de la Solvencia Laboral, en cuanto al manejo de la información, cantidad de funcionarios por área, infraestructura insuficiente y un débil apoyo tecnológico en cuanto a soporte de páginas web, lo que se traduce en ineficiencia e ineficacia en todos y cada uno de los procesos que se deben realizar para llevar a cabo el cumplimiento de la normativa existente e inherente a la seguridad social y laboral de la fuerza productiva de cada empresa o establecimiento.

A su vez, es importante resaltar que la aplicación del decreto Presidencial 4.248 (2006) refrendado por el Presidente de la Republica Hugo Chávez, fomenta; sino de manera voluntaria, si coercitiva el cumplimiento de las obligaciones patronales inherentes de la relación laboral, debido a que

trae consigo una rigurosa fiscalización a todos los empresarios aspirantes a licitar o realizar operaciones de cobranza ante dependencias del Estado Venezolano, así como también para la solicitud de divisas preferenciales destinadas a la importación de bienes o insumos no producidos en el país.

Por cualesquiera de los motivos antes señalados para los que el patrono requiera la solvencia laboral y las incompatibilidades entre organismos públicos al momento confluir los tiempos de entrega de cada uno de los requerimientos obligatorios para la introducción de la solicitud de Solvencia Laboral mencionadas en el desarrollo investigativo, queda expuesto el hecho de que al no darse de manera expedita la mencionada solvencia, se incurren en situaciones de incidencias negativas pues, se pierden licitaciones gubernamentales ya que mas allá de que se califique dentro de los requerimientos técnicos y profesionales del contrato, es un mercado de competencia donde los previamente seleccionados deben cumplir con un estimado de tiempo para entregar todas las formalidades en cuanto a documentación se trata y al no hacerlo evidentemente quedaría la empresa fuera del concurso licitatorio.

Por otra parte la demanda de productos y servicios donde los mismos requieran de la importación total o parcial de sus insumos, y no se obtenga a tiempo la autorización y liquidación de las divisas necesarias para tal fin, genera escases en el ofrecimiento y prestación de servicios de la actividad económica de estos rubros, degenerando en incomodidad para los usuarios o consumidores y pérdidas monetarias para los empresarios, de igual forma el impacto es subsecuente para la necesidad crediticia de las organizaciones, por lo que si se acude a un crédito bancario es para ofrecer una mejor plataforma productiva o comprar materia prima y mercancías.

En tal sentido la implementación de Solvencia Laboral como instrumento de adhesión al cumplimiento laboral por parte de los empleadores parece presentar una estructura rígida, que requiere evolución y adaptación a las necesidades económicas cambiantes, inversión en tecnología, estructura física y aumento de capital humano que pudiera consolidar el buen funcionamiento de la misma y lograr satisfacer de maneras eficiente, eficaz y oportuna todas y cada una de las solicitudes emitidas por los Patronos, garantizando a su vez el desarrollo económico, productivo y social requerido para el bienestar de todos los sectores que hacen vida en el país.

### **Recomendaciones**

Una vez culminado el estudio investigativo y manejando a plenitud los resultados obtenidos, se consideró pertinente realizar las siguientes recomendaciones:

En primera instancia, se debe dar solución a la incongruencia existente en cuanto a los requisitos publicados en los portales webs y lo que solicita el funcionario público a la hora de recibir las solicitudes del empresario para llevar a cabo los distintos procesos requeridos y cumplir con la legislación vigente, teniendo en cuenta que dichos portales no son actualizados en cuanto se modifican las exigencias documentales en las oficinas de cada entidad, trayendo como consecuencia la presencia de gran cantidad de solicitantes ante las instituciones para poder completar, en días posteriores, lo que ha indicado el funcionario; además del retraso de los tramites a realizar en cada organismo público teniendo en consideración que todos los procesos se encuentran concatenados ya que una inscripción o solvencia se convierte inmediatamente en requisito para otro proceso formal.

De igual manera, se recomienda fortalecer los soportes tecnológicos que sustentan la calidad del servicio de dichos portales, ya que la demanda existente supera las capacidades de los mismos, dificultando así la gestión de la Pequeña y Mediana Industria para adherirse a la normativa obligatoria de cada entidad gubernamental, reflejado en la merma productiva, pérdidas económicas, complicaciones para los trabajadores en cuanto a la solicitud de beneficios de ley y por ende impactando en el desempeño económico del sector al cual pertenece cada empresa aportante.

En el mismo orden de ideas, es recomendable capacitar a los funcionarios públicos para optimizar la gestión, la calidad de la atención y la coherencia de criterios dentro del ente gubernamental, facilitando así los procesos de consulta y diligencia para los usuarios, quienes se ven afectados por la diferencia de criterio de funcionarios que laboran en el mismo departamento, lo cual genera confusión y desacierto, y gran congestionamiento en diversas áreas; y, a su vez, en los diferentes organismos públicos. Es importante resaltar la imperiosa necesidad de aumentar de forma significativa el número de funcionarios por área, ya que la demanda demuestra cotidianamente que los organismos públicos carecen de personal para llevar a cabo la inmensa cantidad de solicitudes y tramites del sector económico de cada región.

Además de lo plantado anteriormente, es de suma importancia descentralizar las operaciones de cada organismo público, esto en vista de las diferentes complicaciones y circunstancias a las que debe enfrentarse el empresario de la Pequeña y Mediana Industria cuando en las dependencias regionales no tienen la potestad o autorización para realizar ciertas acciones vinculadas a la resolución de problemas, motivo por el cual el empresario del

Municipio Valencia y demás regiones del País, debe dirigirse o delegar en un trabajador la responsabilidad de acudir a las oficinas principales de cada organismo oficial, generalmente ubicadas en la Ciudad de Caracas, Capital de la República, generando altos costos económicos y la obligación de asumir la responsabilidad que conlleva movilizar a un trabajador en horario laboral para, de esta manera, poder solventar cualquier inconveniente acontecido con respecto a las obligaciones patronales.

Por otra parte, es evidente la necesidad de diversificar las sedes de cada organismo público ya que la infraestructura existente en mucho de los casos no es suficiente para el número de visitas que reciben diariamente, lo cual se puede observar a diario en la sede de la Caja Regional de IVSS Carabobo, y la Inspectoría del Trabajo “Pipo Arteaga” de la ciudad de Valencia, las cuales son de gran afluencia.

A todo lo anterior se suma la fatiga y descontento para los ciudadanos y usuarios de dichas entidades, quienes mensualmente deben cumplir con sus aportes y la presentación de la documentación requerida para brindar seguridad y respaldo a sus trabajadores, quienes son víctimas de la carencia de servicios de calidad dentro de cada órgano oficial, como consecuencia de falta de edificaciones y personal suficiente para llevar a cabo sus labores como entes de salvaguarda y fiscalización para el trabajador y el patrono.

En consonancia con lo que se ha venido planteando, sería de gran beneficio, tanto para los Organismos Públicos como para sus usuarios, una vez solventado y optimizado el funcionamiento de los portales webs, la implementación de registros, inscripciones y certificaciones electrónicas, tal como maneja el Servicio Nacional Integrado de Administración Aduanera y Tributaria (SENIAT), cuya certificación se realiza a través de un número de

confirmación que permite a las diferentes organizaciones que así lo requieran, verificar la validez y el status de la transacción realizada.

De igual forma, se maneja el Fondo de Ahorro para la Vivienda (FAOV), sistema implementado por el Banco Nacional de Vivienda y Hábitat para brindar apoyo a los empresarios y aportantes, cuya inscripción se realiza única y exclusivamente por su página web y permite al empresario ahorrar tiempo y brindar el apoyo patronal que le corresponde. Este sistema automatizado es una solución eficiente que reduce la presencia de usuarios en las sedes oficiales, y genera ahorro considerable de tiempo y de papelería, ya que para llevar a cabo las diversas obligaciones patronales la utilización de papelería y artículos de oficina es considerable al tener que realizar dichos procesos de manera mensual, que de manera obligatoria debe consignar cada mes, durante el año fiscal.

En tal sentido, con la implementación de certificaciones electrónicas se lograría agilizar el proceso y la obtención de la documentación requerida en tiempo oportuno para cumplir con la obligaciones de ley, y mantener un proceso productivo óptimo, gracias a la capacidad de respuesta y gestionamiento eficiente y eficaz de todos y cada una de las entidades gubernamentales, cuya finalidad no es otra que salvaguardar la seguridad social de todos los ciudadanos y brindar apoyo al patrono, para el beneficio integral del entorno laboral requerido y mantener índices de competitividad y oferta óptimos que satisfagan las necesidades de los consumidores.

Resulta particularmente importante, e imprescindible que los organismos del Estado realicen jornadas informativas y educativas para todos los ciudadanos en relación a los diversos procedimientos y diligencias que deben hacer el empleador y el trabajador para lograr optimizar, agilizar y

exigir desde el rol de cada individuo los derechos y obligaciones que contempla la ley, ya que de una u otra manera todos los residentes en el país se ven afectados por el desarrollo y desenvolvimiento de los procesos de producción que hacen posible la satisfacción de las necesidades materiales de la población, teniendo en consideración que para llevar a cabo las actividades de lícito comercio, todas las empresas y establecimientos deberán cumplir y garantizar los beneficios sociales establecidos en la Constitución de la República y demás Leyes y Decretos dirigidos al beneficio del trabajador.

Para finalizar, los investigadores consideran que los resultados del estudio, y sus recomendaciones, deben ser tomadas en consideración por los entes gubernamentales, para incrementar la calidad, eficiencia y eficacia de sus servicios en relación con los trámites y el otorgamiento de la documentación requerida para obtener la Solvencia Laboral, para que las Pequeñas y Medianas Empresas (PYMES) puedan cumplir cabalmente con sus obligaciones de ley y, por otra parte, de manera expedita y como se merecen, lleven a cabo sus actividades productivas; celebren contratos con el Estado. Soliciten créditos ante entidades financieras públicas, adquieran divisas destinadas a la importación de materia prima; y cualquier otra actividad que requieran para incrementar sus niveles de producción, garantizar la seguridad social de su personal y contribuir con el desarrollo económico-social del País.

## LISTA DE REFERENCIAS

### Bibliográficas

- Arias (2006). **Tesis & Proyectos de Investigación** (Guía para su elaboración). Caracas. Editorial Episteme. 3ra Edición.
- Anzola, H. (1999). Administración de Pequeñas Empresas. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Armas, V. y Malavé, J. (1999). Las Pequeñas y Medianas Empresas en Venezuela. Caracas: Instituto de Estudios Superiores de Administración (I.E.S.A).
- Aguilar M. (2006), trabajo de investigación titulado “**Análisis del decreto N° 4.248 de Solvencia Laboral sobre las tramitaciones de divisas ante CADIVI en las Pequeñas y Medianas Empresas de autopartes, ubicadas en la zona industrial de la Av. Michelena del Edo. Carabobo entre el 01 de Mayo y 31 de Julio de 2.006**” presentado en la Universidad de Carabobo, Campus Bárbula para optar por el título de Contador Público.
- Besley, Scott. y Brigham, Eugene. (2009). **Fundamentos de administración financiera**. Editorial Cengage Learning.
- Berry, J. (1997). **Las tareas de la pequeña y mediana empresa en América Latina**. Canadá: Universidad de Toronto. Departamento de Economía.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela** Extraordinaria, 5.453, Marzo 24, 2000.
- CORPOINDUSTRIA (2004). **Censo de Requerimientos de las PYME**. Maracay: Autor.
- Certo, J. (1992). **Dirección estratégica**. 3ª Edición. McGraw-Hill Interamericana.
- Hernández, & Otros (2010). **Metodología de la Investigación**. Editorial McGraw Hill. México.

Hernández N. (2010), trabajo de grado titulado “**Análisis de la situación actual de las inspectoras del trabajo, como mediador entre el patrono y el trabajador siendo ésta, área directa del desenvolvimiento del abogado laboral en su rutina**”, trabajo de investigación fue desarrollado en la Universidad de Margarita, Facultad de ciencias Jurídicas y Políticas.

Hurtado (2001). **Metodología de Investigación**. 3ra Edición. Caracas: Editorial SYPAL.

Lera C. (2010), trabajo de grado titulado “**Impacto cualitativo que ha ocasionado el control cambiario sobre la adquisición de activos fijos en la unidad de cuidados intensivos de los centros de salud privados en Valencia, Estado Carabobo**”. El trabajo de grado fue presentado en la Universidad de Carabobo, Campus Bárbula.

Ley para la Promoción y Desarrollo de la Pequeña y Mediana Industria. **Gaceta Oficial De la República Bolivariana de Venezuela** N° 5552 del 12 de Noviembre de 2001

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. Decreto N° 8.938. del 30 de abril de 2012

Lincoln, S. (1996). **Estadísticas de Ciencias Administrativas**. México, McGraw- Hill

Ruiz, C. (1998). **Instrumentos de Investigación Educativa**. Ediciones CIDERG. Barquisimeto, Edo. Lara Venezuela.

Rivera, E. (1998). **Metodología de Investigación**. México, McGraw- Hill

Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL) (2006). **Normas APA**.

## **Electrónicas**

[app.rnee.minpptrass.gob.ve](http://app.rnee.minpptrass.gob.ve)

[www.banavih.gob.ve](http://www.banavih.gob.ve)

[www.cadivi.gob.ve](http://www.cadivi.gob.ve)

[www.ivss.gov.ve](http://www.ivss.gov.ve)

[www.inces.gob.ve](http://www.inces.gob.ve)

[www.ine.gov.ve](http://www.ine.gov.ve)

[www.minci.gob.ve](http://www.minci.gob.ve)

[www.minpptrass.gob.ve](http://www.minpptrass.gob.ve)

# **ANEXOS**

## ANEXO A. CÁLCULO DE LA MUESTRA

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{e^2 \cdot (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

<b>Error máximo muestreo (e)</b>	<b>12,0%</b>	MÁX 15%	<b>nivel de confianza</b>	<b>Z</b>
<b>Tamaño de la Población (N)</b>	<b>80</b>		<b>80%</b>	1,282
<b>Proporción de aciertos (p)</b>	<b>0,5</b>	Valor de Z	<b>90%</b>	1,645
<b>Proporción de Fracazos (q)</b>	<b>0,5</b>		<b>95%</b>	1,960
<b>Nivel de Confianza 90%</b>	<b>1,645</b>		<b>98%</b>	2,326
<b>80 - 90 - 95 - 98 - 99</b>			<b>99%</b>	2,576

**Población Finita**

<b>Tamaño de muestra n =</b>	<b>30</b>
------------------------------	-----------

## ANEXO B. INSTRUMENTO



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES**  
**ESCUELA DE ADMINISTRACION COMERCIAL**  
**Y CONTADURIA PÚBLICA**  
**CAMPUS BARBULA**



**Instrucciones:** Deberán marcar con una (X) la respuesta a su conveniencia (SI/NO). Deberá marcar solo una (1) opción según su opinión.

### **CUESTIONARIO**

Por favor tome un minuto para completar la siguiente encuesta.

1.- ¿Considera que la documentación requerida para gestionar la solicitud de certificado de Solvencia Laboral es la más apropiada?

Si \_\_\_

No\_\_

2.- ¿Considera usted, que el tiempo de respuesta y entrega del documento de Solvencia Laboral es oportuno?

Si \_\_\_

No\_\_

3.- ¿Conoce usted, los lineamientos empleados para dar cumplimiento a la inscripción de su organización en los diferentes entes públicos tales como: Ivss, Inces, Banavih; Minpptrass Y Agencia De Empleo?

Si \_\_\_

No\_\_

4.- ¿La Empresa se encuentra inscrita en los organismos públicos antes señalados?

Si \_\_\_

No\_\_

5.- ¿La empresa cuenta de manera efectiva con la documentación necesaria para dar cumplimiento a los trámites requeridos para la obtención de la Solvencia Laboral?

Si \_\_\_

No\_\_

6.- ¿Considera usted que los organismos públicos involucrados en la expedición de la documentación requerida para llevar a cabo la solicitud de Solvencia Laboral, cuentan con la infraestructura, el capital humano y tecnológico necesario para dar respuesta oportuna a los usuarios?

Si \_\_\_

No\_\_

7.- ¿Conoce los beneficios que aporta el Decreto de la Solvencia Laboral establecido en su articulado 3?

Si \_\_\_

No\_\_

8.- ¿Conoce las causas de negación o revocación establecidas en el decreto 4.248 de Solvencia Laboral?

Si \_\_\_

No\_\_

## ANEXO C. MATRIZ DE VALIDACIÓN

Valencia, 07 de Mayo de 2013

Estimado Experto (a):

En atención a la realización de un trabajo de investigación que lleva por título: **La Solvencia Laboral y sus Incidencias en la Pequeña y mediana Industria en el Municipio Valencia del Estado Carabobo**, solicito su valiosa colaboración para analizar y validar el instrumento diseñado con el propósito de recolectar la información requerida para el estudio planteado, el cual será presentado como requisito para optar al grado de Lic. en Administración Comercial (Andrea T. Barreto M.) y Lic. en Contaduría Pública (Gustavo A. Andrea S.). Se le proporcionarán las instrucciones, conjuntamente con los objetivos planteados en la investigación, el cuadro de las variables y la matriz de validación.

Mucho sabremos agradecer la sinceridad y objetividad de las observaciones pertinentes que realice a los instrumentos, con el fin de elaborar los definitivos con las preguntas adecuadas y significativas.

Gracias por su colaboración.

De Usted

---

Br..Andrea T. Barreto M.

---

Br. Gustavo A. Andrea S.



## ANEXO D. CONFIABILIDAD

NÚMERO ITEMS	8	<table border="1"><tr><td>Vt =</td><td>5,13</td></tr></table>	Vt =	5,13
Vt =	5,13			

NÚMERO SUJETOS	8	<table border="1"><tr><td><math>\Sigma pxq =</math></td><td>1,42</td></tr></table>	$\Sigma pxq =$	1,42
$\Sigma pxq =$	1,42			

$$Kr_{20} = \frac{N}{N-1} * \left[ \frac{V_t - \sum pxq}{V_t} \right] = 0,826$$

Ver algoritmo incluido en la hoja electrónica de cálculo EXCEL.

**COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD  
KUDER RICHARDSON KR-20**

SUJETOS	ÍTEMS								TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	NO	NO	SI	NO	NO	NO	SI	NO	2
2	NO	NO	NO	SI	NO	NO	SI	NO	2
3	SI	NO	NO	SI	SI	SI	SI	SI	6
4	NO	NO	NO	SI	SI	SI	SI	SI	5
5	SI	SI	SI	SI	SI	NO	SI	SI	7
6	SI	NO	SI	SI	NO	SI	SI	SI	6
7	SI	8							
8	NO	SI	7						
<b>TOTAL SI</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>7</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	
<b>TOTAL NO</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	
p	0,50	0,38	0,63	0,88	0,63	0,63	1,00	0,75	
q	0,38	0,63	0,38	0,13	0,38	0,38	-	0,25	5,13
pxq	0,19	0,23	0,23	0,11	0,23	0,23	-	0,19	1,42

NÚMERO ÍTEMS

Vt =

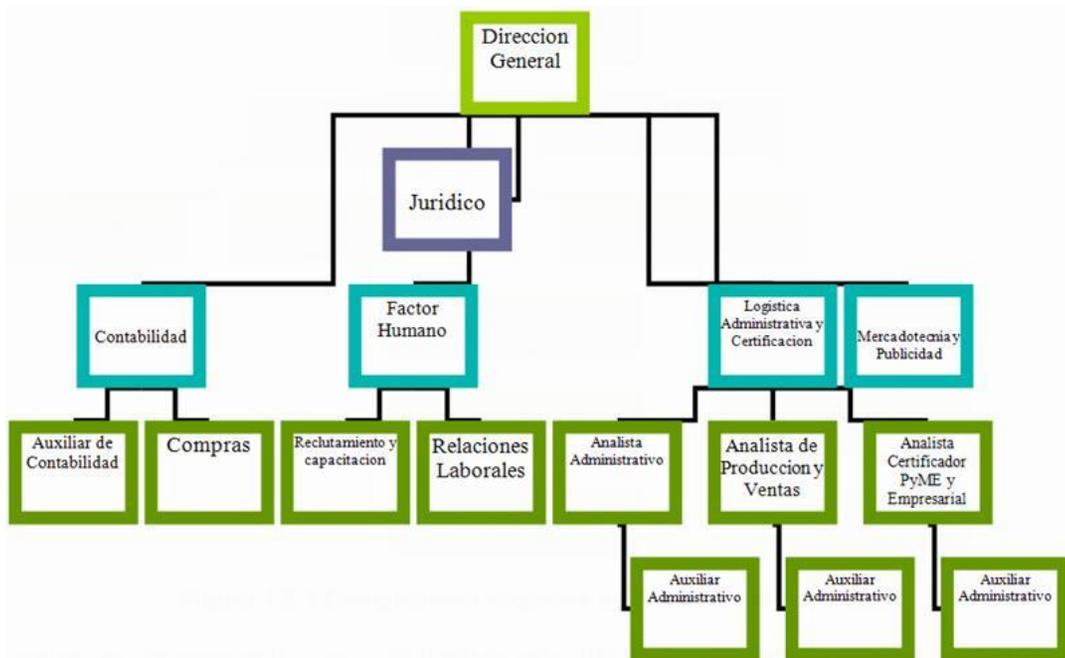
NÚMERO SUJETOS

$\sum pxq =$

$$K_{20} = \frac{N}{N-1} * \left[ \frac{V_t - \sum pxq}{V_t} \right] = 0,826$$

## **ANEXOS VARIOS**

## ORGANIGRAMA PYMES





## Asociaciones Cooperativas en el INCES

1. Planilla de Inscripción en el R.N.A.(Emitida por la pagina Web del INCES), Debidamente LLenada por la Empresa.
2. Registro de Información Fiscal actualizado (R.I.F.) original y copia.
3. Registro Mercantil y/o Acta Constitutiva, original y copia.
4. Autorización con fecha vigente (no mayor a 15 días hábiles de expedida), firmada por el Representante Legal, con sello húmedo y membrete de la empresa, fotocopia de la cédula de identidad del que autoriza y del autorizado - Poder Notariado en original y copia (En caso de ser el Representante Legal que efectúe el trámite, deberá presentar Registro Mercantil en original y copia, junto con la fotocopia de la cédula de identidad).
5. Carta dirigida al INCES, firmada por el Representante Legal, con sello húmedo y membrete de la empresa o cooperativa (SIN EXCEPCION) con los siguiente datos:
  - ◊ Dirección completa de la empresa o cooperativa.
  - ◊ Número de teléfono.
  - ◊ Nombre y cedula del representante legal de la empresa o cooperativa.
  - ◊ Dirección de correo electrónico.
  - ◊ Número de RIF.
  - ◊ Número de seguro social.
  - ◊ Indicar la cantidad de trabajadores.
6. Así mismo, es necesario publicar en la página Web que los aportes deben efectuarse, únicamente en cheque de gerencia o efectivo. Así como también la planilla debe contener en forma legible tanto el número del RIF como el número de Aportante de la empresa.



### de Empresas y Asociaciones Cooperativas

1. Cuatro (4) Planillas de solicitud de solvencia vigente (imprimir a través del portal INCES).
2. Programa Nacional de Aprendizaje (**P.N.A.**): Las empresas comerciales e industriales con quince (15) o mas trabajadores, deben acudir previamente a la coordinación de aprendizaje, con su planilla de solicitud de solvencia vigente para que le certifiquen su cumplimiento con el P.N.A. (original y copia)
3. Autorización con fecha vigente (no mayor a 15 días hábiles de expedida), firmada por el Representante Legal, con sello húmedo y membrete de la empresa, fotocopia de la cédula de identidad del que autoriza y del autorizado - Poder Notariado en original y copia. (En caso de ser el Representante Legal que efectúe el trámite, debera presentar Registro Mercantil en original y copia, junto con la fotocopia de la cédula de identidad).
4. Registro de Información Fiscal - R.I.F.(original y copia).
5. Número de Identificación Laboral - N.I.L (original y copia).
6. Ultimos 6 años del Libro Diario actualizado ó Balance de Comprobación con sello húmedo de la empresa.
7. Las Cooperativas deben presentar Certificado de Fiel Cumplimiento expedido por la SUNACOOB.
8. Planillas de I.S.R.L últimos 6 años.
9. Ultimos 6 años de planillas bancarias de Aportes cancelados (2% Y 1/2% según corresponda), intereses moratorios y base de cálculo en caso de haber cancelado después de la fecha correspondiente (original y copia).
10. Planilla de Declaración Trimestral de empleo Emitida por el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social (original y copia).
11. Así mismo, es necesario publicar en la página Web que los aportes deben efectuarse, únicamente en cheque de gerencia o efectivo. Así como también la planilla debe contener en forma legible tanto el número del RIF como el número de Aportante de la empresa.

## **y Asociaciones Cooperativas**

---

1. Cuatro (4) Planillas de solicitud de solvencia vigente (imprimir a través del portal INCES).
2. Copia legible del último Certificado de Solvencia otorgado.
3. Programa Nacional de Aprendizaje (**P.N.A.**): Las empresas comerciales e industriales con quince (15) o más trabajadores, deben acudir previamente a la coordinación de aprendizaje, con su planilla de solicitud de solvencia vigente para que le certifiquen su cumplimiento con el P.N.A. (original y copia)
4. Autorización con fecha vigente (no mayor a 15 días hábiles de expedida), firmada por el Representante Legal, con sello húmedo y membrete de la empresa, fotocopia de la cédula de identidad del que autoriza y del autorizado - Poder Notariado en original y copia. (En caso de ser el Representante Legal que efectúe el trámite, deberá presentar Registro Mercantil en original y copia, junto con la fotocopia de la cédula de identidad).
5. Registro de Información Fiscal - R.I.F.(original y copia).
6. Número de Identificación Laboral - N.I.L (original y copia).
7. Libro Diario actualizado ó Balance de Comprobación con sello húmedo de la empresa (Empresas que tienen menos de 5 obreros y/o empleados).
8. Las Cooperativas deben presentar Certificado de Fiel Cumplimiento expedido por la SUNACOOB.
9. Planilla de I.S.R.L último cierre del ejercicio fiscal (Copia Legible).
10. Planillas bancarias de Aportes cancelados (2% Y 1/2% según corresponda), intereses moratorios y base de cálculo en caso de haber cancelado después de la fecha correspondiente (original y copia).
11. Planilla de Declaración Trimestral de empleo Emitida por el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social (original y copia).
12. Así mismo, es necesario publicar en la página Web que los aportes deben efectuarse, únicamente en cheque de gerencia o efectivo. Así como también la planilla debe contener en forma legible tanto el número del RIF como el número de Aportante de la empresa.



- EL IVSS
- Marco Normativo
- Noticias IVSS
- Ciudadano**
- Empleadores (as)
  - ¿Quién es el empleador (a)?
  - Tipos de empresas
  - ¿Cómo registrar tu empresa?
  - Trámites de empresas
  - Sistema de Gestión y Autoliquidación de Empresas
  - Fiscalización de empresas
- Pensionados
- Salud IVSS
- Sistemas en línea
- Trámites
- Localización
- Servicios al funcionario
- Hospitales Centros Ambulatorios
- Oficinas Administrativas
- Proveedores
- CATIVSS
- Contrataciones
- Quejas y Denuncias
- Biblioteca de formas

Home > Empleador (a) >

## ¿Cómo registrar tu empresa?

Actualizado por admin el Lun 14/12/09 12:27:41 PM.

Ciudadano

Toda empresa no inscrita en el IVSS debe afiliarse a través del Sistema de Gestión y Autoliquidación de Empresas TIUNA. Para inscribir tú empresa y estar al día con la seguridad social ir al siguiente enlace:

<http://registro.ivss.gov.ve/home.htm>

Toda empresa debe registrarse en el Sistema de Gestión y Autoliquidación de Empresas TIUNA, indistintamente que seas empleador SANE o empleador tradicional.

Toda empresa que tenga por lo menos un (1) trabajador deberá ser afiliada al **Instituto Venezolano de los Seguro Social (IVSS)**, por medio del representante legal de la empresa, o persona autorizada (poder notariado).

< [Tipos de empresas](#) [up](#) [Trámites de empresas](#) >

Printer-friendly version



proyecto **TIUNA**



Instituto Venezolano de los Seguros Sociales

## Bienvenido al módulo de Solicitud de Registro al Sistema de Gestión y Autoliquidación de Empresas

( Registro de Empresas Afiliadas )

< **Este módulo de registro ha cambiado - Por favor, lea cuidadosamente la siguiente información** >

Este módulo va dirigido a **TODAS las EMPRESAS AFILIADAS** al *Instituto Venezolano de los Seguros Sociales*, tanto a las empresas adscritas al sistema S.A.N.E. como las empresas denominadas Tradicionales. Esta Solicitud de Registro es el mecanismo para obtener las credenciales de acceso (Cuenta de usuario y contraseña) al Sistema de Gestión y Autoliquidación de Empresas, mediante la actualización de sus datos.

**Si usted representa a una EMPRESA NUEVA, es decir, no está afiliada al I.V.S.S., NO debe realizar este proceso. En cambio debe ingresar a la Aplicación de Solicitud de Afiliación al I.V.S.S. destinada a empresas nuevas. Haga clic [AQUI!](#)**

***Este proceso de registro es completamente GRATUITO, no te dejes engañar.***

El proceso de solicitud de registro consiste en 4 pasos.

1. Un primer paso donde se crea una solicitud y se establece un canal de comunicación directo entre la Empresa y el I.V.S.S (cuenta de correo electrónico).
2. Luego a través de un correo electrónico recibirá el Número de Solicitud y Número de Confirmación para que pueda completar los datos de su solicitud. Una vez finalizado este proceso, el Sistema le dará la opción de imprimir la *Constancia de Solicitud de Registro*.
3. En el tercer paso usted debe llevar la Constancia de Solicitud impresa a la Oficina Administrativa correspondiente, de acuerdo a la terminación de su número de RIF ( [ver días](#) ). Adicionalmente debe consignar ciertos requisitos, los cuales serán revisados por un funcionario del I.V.S.S., para verificar la autenticidad de los datos y proceder a aprobar dicha solicitud.
4. Una vez aprobada la solicitud, el sistema genera de forma automática las credenciales de acceso al sistema y las mismas se les hará llegar vía correo. A partir de ese momento usted podrá tener acceso al sistema.

### Requisitos:

#### Requisitos a consignar por los Empleadores Públicos y Privados

- Cédula de Identidad del Representante Legal de la Empresa. ( Original y Copia )
- Registro de Información Fiscal (RIF). ( Original y Copia )
- Registro Mercantil. ( Original y Copia )
- Declaración del ISLR (Últimos 4 años). ( Original y Copia )
- Copia de publicación del Registro Mercantil.
- Libro Contable (Diario - Solo empresa Nuevas).
- Recibo de pago de servicios públicos, donde se pueda comprobar la dirección comercial suministrada. (Luz, Teléfono, otros)

## Registro Nacional de Empresas y Establecimientos Solvencia Laboral

Mediante Decreto Nº 4.248, de fecha 30 de Enero de 2006, el ciudadano Presidente de la República Bolivariana de Venezuela, Hugo Chávez Frías, estableció la puesta en marcha del Registro Nacional de Empresas y Establecimientos (RNEE), el cual tendrá carácter público y hará constar todo lo relacionado a la Solvencia Laboral.

## ¿En que consiste el Registro Nacional de Empresas y Establecimientos?

El Registro Nacional de Empresas y Establecimientos (RNEE) es una iniciativa del Gobierno Revolucionario, destinada a consolidar y concentrar los datos, en materia de trabajo y de seguridad social, de todas las empresas o establecimientos del país.

Para inscribirse en el RNEE el o la representante de la empresa o establecimiento llenará una Solicitud de Inscripción a través del Sistema de Registro Nacional de Empresas y Establecimientos, que estará disponible en el portal web del Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social [www.minpptrass.gob.ve](http://www.minpptrass.gob.ve) (a partir del 29 de Marzo de 2006).

## ¿Cuáles son los requisitos para inscribirse en el Registro Nacional de Empresas y Establecimientos?

El o la representante de la empresa o establecimiento asistirá a la Oficina del Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social (asignada conforme al domicilio de la empresa o establecimiento) en la fecha fijada por el mencionado Sistema, consignando los siguientes recaudos:

- a) Dos (2) impresiones de la Solicitud de Inscripción.
- b) Copia del documento constitutivo, última reforma estatutaria y designación de la Junta Directiva vigente.
- c) Copia del Registro de Información Fiscal (RIF).
- d) "Cédula del Patrono o Empresa" (Forma 14-01) expedida por el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS), o "Constancia de No Afiliado", tanto del solicitante como de las sucursales.
- e) Comprobante de Inscripción en el Registro Nacional de Aportantes (RNA) llevado por el Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE), de ser el caso.
- f) Constancia de Afiliación generada por el Banco Nacional de Vivienda Y Hábitat (BANAVIH) a través del sistema FAOV (Fondo de Ahorro Habitacional).
- g) Copia del Certificado de Registro de Inscripción por ante la Superintendencia Nacional de Cooperativas (SUNACOOB), de ser el caso.
- h) Nómina de trabajadores y trabajadoras, la cual deberá ser consignada en forma impresa en el formato de nómina, dispuesto a tal efecto en el portal web del Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social [www.minpptrass.gob.ve](http://www.minpptrass.gob.ve).

