



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
DIRECCIÓN DE POSTGRADO FACES
PROGRAMA: MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL
TRABAJO Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA



**NIVELES REMUNERATIVOS Y ESCALAS DE SUELDOS DE LOS
PROFESIONALES DE RELACIONES INDUSTRIALES Y RECURSOS
HUMANOS BAJO RELACIÓN DE DEPENDENCIA EN EMPRESAS
MANUFACTURERAS DEL ESTADO CARABOBO**

Autor:
Valera, Ernesto

Bárbula, Enero de 2014



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
DIRECCIÓN DE POSTGRADO FACES
PROGRAMA: MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL
TRABAJO Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA



**NIVELES REMUNERATIVOS Y ESCALAS DE SUELDOS DE LOS
PROFESIONALES DE RELACIONES INDUSTRIALES Y RECURSOS
HUMANOS BAJO RELACIÓN DE DEPENDENCIA EN EMPRESAS
MANUFACTURERAS DEL ESTADO CARABOBO**

Autor:
Valera, Ernesto

Trabajo de Grado para optar al Título de
Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales

Bárbula, Enero de 2014



Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Dirección de Postgrado
Sección de Grado



ACTA DE DISCUSIÓN DE TRABAJO DE GRADO

En atención a lo dispuesto en los Artículos 127 y 139 del Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo, quienes suscribimos como Jurado designado por el Consejo de Postgrado de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, de acuerdo a lo previsto en el Artículo 135 del citado Reglamento, para estudiar el Trabajo de Grado titulado:

"NIVELES REMUNERATIVOS Y ESCALAS DE SUELDOS DE LOS PROFESIONALES DE RELACIONES INDUSTRIALES Y RECURSOS HUMANOS BAJO RELACION DE DEPENDENCIA EN EMPRESAS MANUFACTURERAS DEL ESTADO CARABOBO"

Presentado para optar al grado de **MAGISTER EN ADMINISTRACION DEL TRABAJO Y RELACIONES LABORALES** por el (la) aspirante:

VALERA R. ERNESTO F.

C.I.: 12.726.033

Realizado bajo la tutoría de el (la) Prof. VICTOR GASPARIINI cédula de identidad N°. 11.561.580

Habiendo examinado el Trabajo presentado, se decide que el mismo esta aprobado.

En Bárbula a los treinta días del mes de Enero de 2014.

Prof: PEDRO JUAN FERRER (Pdte.)

C.I: 4562922

Fecha: 30-01-2014

Prof. BRUNO VALERA

C.I: V7575154

Fecha:



Prof. MAGDA CEJAS

C.I: 5876102

Fecha:



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
DIRECCIÓN DE POSTGRADO FACES
PROGRAMA: MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL
TRABAJO Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA



CONSTANCIA DE APROBACIÓN

NIVELES REMUNERATIVOS Y ESCALAS DE SUELDOS DE LOS PROFESIONALES DE RELACIONES INDUSTRIALES Y RECURSOS HUMANOS BAJO RELACIÓN DE DEPENDENCIA EN EMPRESAS MANUFACTURERAS DEL ESTADO CARABOBO

Tutor:
Msc. Víctor Gasparini

Aceptado en la Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Área de Estudios de Postgrado
Maestría en Administración del trabajo y Relaciones Laborales
Por: Msc. Víctor Gasparini
C.I.: 11.561.580

Bárbula, Enero de 2014

DEDICATORIA

A Dios, por todas las bendiciones recibidas y por permitirme alcanzar cada meta propuesta, siempre cuidando mis pasos y los de mi familia.

A mis Padres, María y Adolfo, seres invaluableles que me permitieron venir al mundo y ser parte de sus vidas. Mi Padre ya no está con nosotros, pero sé que igual me sigue bendiciendo. A mi madre hermosa dedico mi vida entera!!!

A mis hijos Verónica y Alessandro, Yusmary mi esposa, ambos constituyen el motor de mi vida, gracias por el apoyo en todos los sentidos. Los amo infinitamente.

A toda mi familia, en especial a mis hermanos, Delmarys, Ronald y Álvaro, a mis sobrinos Álvaro, Bárbara y Ronald, a todos vaya dedicado este esfuerzo.

A mis amigos, los que me han acompañado a lo largo de mi vida y que hoy siguen siendo parte fundamental.

A mis estudiantes, ahijados de promoción y mis tutorados, espero haber dejado un granito de motivación en su vida personal y profesional para que día a día sean mejores y continúen su formación.

AGRADECIMIENTOS

A mi Alma Mater, Universidad de Carabobo, este será mi tercer título que obtengo gracias a ti y aspiro al menos uno más...

A mi tutor, Prof. Víctor Gasparini, excelente profesional y tutor, gracias por todo el apoyo y el empuje en el desarrollo del Trabajo de Grado.

Gracias a mi Profesión, Relaciones Industriales, por todos y cada uno de los excelentes momentos de satisfacción como profesional.

Al Colegio de Licenciados en Relaciones Industriales y Recursos Humanos del Estado Carabobo, en especial a Carlos Oñates y Carmen Libia Vivas, quienes además de colegas han sido grandes amigos, cada una de sus palabras y recomendaciones han sido muy valiosas, que bueno haberles conocido.

A cada uno de los Colegas, Licenciados en Relaciones Industriales que aportaron al desarrollo del presente esfuerzo.

A la Dirección de Postgrado de Faces, especialmente a la Prof. Magda Cejas y la colega Mary Carmen Tamayo, por el apoyo en todo momento.

A mis compañeros de la Maestría, quienes ahora son excelentes amigos.

Gracias a todos!!!



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
DIRECCIÓN DE POSTGRADO FACES
PROGRAMA: MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL
TRABAJO Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA



**NIVELES REMUNERATIVOS Y ESCALAS DE SUELDOS DE LOS
PROFESIONALES DE RELACIONES INDUSTRIALES Y RECURSOS
HUMANOS BAJO RELACIÓN DE DEPENDENCIA EN EMPRESAS
MANUFACTURERAS DEL ESTADO CARABOBO**

Autor: Valera, Ernesto

Tutor: Msc. Víctor Gasparini

Fecha: Enero, 2014

RESUMEN

El presente estudio surge como respuesta a la necesidad de los Profesionales en Relaciones Industriales y Recursos Humanos del Estado Carabobo, quienes no cuentan con un tabulador de sueldos que les indique las retribuciones que deberían recibir en atención a las funciones y características del puesto, como bien lo disponen otros profesionales en Venezuela. El objetivo general es proponer los niveles remunerativos y las escalas de sueldos de los profesionales de Relaciones Industriales y Recursos Humanos bajo relación de dependencia en empresas manufactureras del Estado Carabobo. En relación a la metodología el estudio corresponde a un proyecto factible, enmarcado en un diseño de campo a través del Método Cuantitativo; en base a los objetivos planteados se desarrolló el cuadro técnico metodológico y con ello dos instrumentos, uno orientado al diagnóstico de la percepción sobre lo devengado por parte de los profesionales objeto de estudio y otro para determinar las retribuciones recibidas de los mismos profesionales, dichos instrumentos fueron debidamente validados a través del Juicio de Expertos y calculada su confiabilidad. La aplicación de los instrumentos permitió verificar que en promedio el 59,31 por ciento de los profesionales consultados considera que los sueldos no son adecuados y no alcanzan para cubrir las necesidades básicas, así como la cesta básica y la canasta alimentaria, entre otros, asimismo se logró recabar, tabular y presentar la información de los sueldos de los profesionales, al tiempo que se calcularon promedio, mínimos, máximos, y cuartiles por tipo de empresa y puesto, para finalmente proponer una Escala de Sueldos Ajustada por puesto y tipo de empresa.

Descriptores: Niveles Remunerativos, Escalas de Sueldos, Estudio de Sueldos y Salarios, Relaciones Industriales.



UNIVERSITY CARABOBO
FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES
DIRECTORATE GRADUATE FACES
PROGRAM: MASTER FROM
JOB ADMINISTRATIONS AND INDUSTRIAL RELATIONS
CAMPUS BÁRBULA



**REMUNERATIVE LEVELS AND SALARY SCALES PROFESSIONALS OF
INDUSTRIAL RELATIONS AND HUMAN RESOURCES AS A DEPENDENT
IN MANUFACTURING OF CARABOBO STATE**

Author: Valera, Ernesto

Tutor: Msc. Victor Gasparini

Date: January, 2014

ABSTRACT

This study is a response to the need of professionals in Industrial Relations and Human Resources of the State of Carabobo, who do not have a salary schedule that tells them that they should receive remuneration in consideration of the functions and features of the position, as well I have other professionals in Venezuela. The overall objective is to propose remunerative levels and salary scales of professionals of Industrial and Human Resources as a dependent on manufacturing firms in the state of Carabobo. In relation to the methodology the study corresponds to a feasible project, set in a design field through the quantitative method, based on objectives developed methodological and technical chart thus two instruments, one oriented to diagnosis of perception accrual on the part of professionals and other studied to determine the remuneration received from the same professionals, these instruments were duly validated through expert opinion and calculated reliability. The application of the instruments verified that on average 59,31 percent of the respondents consider that professional salaries are inadequate and insufficient to meet basic needs and basic shopping and food basket, among others, also was achieved collect, tabulate and present the information professional salaries, while calculated average, minimum, maximum, and quartiles by company type and position, and finally propose a Adjusted Salary Scale and type of business since.

Descriptors: Remunerative Levels, Salary Scales, Wage and Salary Survey, Industrial Relations.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	v
AGRADECIMIENTOS	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
ÍNDICE GENERAL	ix
ÍNDICE DE CUADROS	xii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xiv
ÍNDICE DE FIGURAS	xvi
INTRODUCCIÓN	17

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema	20
Formulación del Problema	24
Objetivos de la Investigación	25
<i>Objetivo General</i>	25
<i>Objetivos Específicos</i>	25
Justificación de la Investigación	25

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

Antecedentes de la Investigación	29
Bases Teóricas	33
<i>Los Sueldos y Salarios</i>	33
<i>Importancia de los Sueldos y Salarios</i>	39
<i>La Administración de Sueldos y Salarios</i>	43

	Pág.
<i>Los Mercados Laborales</i>	48
<i>El Mercado Salarial</i>	49
<i>La Encuesta de Sueldos y Salarios</i>	56
<i>Aspectos Técnicos de la Encuesta de Sueldos y Salarios</i>	59
<i>Escalas Salariales</i>	71
<i>La Industria Manufacturera</i>	76
<i>Profesionales de Relaciones Industriales</i>	83
Bases Legales	84
<i>Constitución de la República Bolivariana de Venezuela</i>	84
<i>Ley Orgánica del Trabajo</i>	85
<i>Ley de Ejercicio de la Profesión de Licenciados en Relaciones</i>	
<i>Industriales y Recursos Humanos</i>	86
Definición de Términos Básicos	87

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Naturaleza de la Investigación	89
Método y Estrategia Metodológica	91
Colectivo a Investigar	96
<i>Población</i>	96
<i>Muestra</i>	96
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	98
<i>Validez</i>	103
<i>Confiabilidad</i>	103
Análisis de los Datos	105

	Pág.
CAPÍTULO IV	
RESULTADOS	
Identificación de la Percepción que tienen los Profesionales de Relaciones Industriales y Recursos Humanos Acerca de los Niveles Remunerativos Recibidos	107
Determinación de las Retribuciones Recibidas por Profesionales de Relaciones Industriales y Recursos Humanos	127
CAPÍTULO V	
PROPUESTA	
Diseño de los Niveles Remunerativos y las Escalas de Sueldos de los Profesionales de Relaciones Industriales y Recursos Humanos	161
<i>Objetivos</i>	161
<i>Metodología</i>	162
<i>Proyección de Sueldos 2013</i>	164
<i>Escala de Sueldos Propuesta</i>	166
<i>Observaciones Finales</i>	174
<i>Metodología Propuesta para Mantener la Escala</i>	175
CONCLUSIONES	177
RECOMENDACIONES	179
LISTA DE REFERENCIAS	180
ANEXOS	185

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO N°	Pág.
1. Valor Bruto de la Producción de las Grandes Empresas Manufactureras	79
2. Cuadro Técnico Metodológico	93
3. Tabulación Resultados Instrumento N° 1	108
4. Resumen Estadístico Sueldos Analista de Gestión Humana/RRHH	138
5. Beneficios Analista de Gestión Humana/RRHH	138
6. Otros Beneficios Analista de Gestión Humana/RRHH	139
7. Resumen Estadístico Sueldos Analista Especialista de Gestión Humana/RRHH	141
8. Beneficios Analista Especialista de Gestión Humana/RRHH	141
9. Otros Beneficios Analista Especialista de Gestión Humana/RRHH	142
10. Resumen Estadístico Sueldos Supervisor de Gestión Humana/RRHH	144
11. Beneficios Supervisor de Gestión Humana/RRHH	144
12. Otros Beneficios Supervisor de Gestión Humana/RRHH	145
13. Resumen Estadístico Sueldos Coordinador de Gestión Humana/RRHH	147
14. Beneficios Coordinador de Gestión Humana/RRHH	147
15. Otros Beneficios Coordinador de Gestión Humana/RRHH	148
16. Resumen Estadístico Sueldos Jefe de Gestión Humana/RRHH	150
17. Beneficios Jefe de Gestión Humana/RRHH	150
18. Otros Beneficios Jefe de Gestión Humana/RRHH	151
19. Resumen Estadístico Sueldos Gerente de Gestión Humana/RRHH	153
20. Beneficios Gerente de Gestión Humana/RRHH	153
21. Otros Beneficios Gerente de Gestión Humana/RRHH	154
22. Sueldos Estratificados del Analista de Gestión Humana/RRRR	156
23. Sueldos Estratificados del Analista Especialista de Gestión Humana/RRRR	156
24. Sueldos Estratificados del Supervisor de Gestión Humana/RRRR	157
25. Sueldos Estratificados del Coordinador de Gestión Humana/RRRR	157

CUADRO N°	Pág.
26. Sueldos Estratificados del Jefe de Gestión Humana/RRRR	158
27. Sueldos Estratificados del Gerente de Gestión Humana/RRRR	159
28. Proyección de Sueldos 2013 Profesionales RRII/RRHH Carabobo Industria Manufacturera	164
29. Escala de Sueldos Propuesta Analista de Gestión Humana/RRHH	166
30. Pasos de la Escala Analista de Gestión Humana/RRHH	166
31. Escala de Sueldos Propuesta Analista Especialista de Gestión Humana/RRHH	167
32. Pasos de la Escala Analista Especialista de Gestión Humana/RRHH	167
33. Escala de Sueldos Propuesta Supervisor de Gestión Humana/RRHH	168
34. Pasos de la Escala Supervisor de Gestión Humana/RRHH	168
35. Escala de Sueldos Propuesta Coordinador de Gestión Humana/RRHH	169
36. Pasos de la Escala Coordinador de Gestión Humana/RRHH	169
37. Escala de Sueldos Propuesta Jefe de Gestión Humana/RRHH	170
38. Pasos de la Escala Jefe de Gestión Humana/RRHH	170
39. Escala de Sueldos Propuesta Gerente de Gestión Humana/RRHH	171
40. Pasos de la Escala Gerente de Gestión Humana/RRHH	171
41. Resumen de la Escala de Sueldos Propuesta	172

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO N°	Pág.
1. Suficiencia del Sueldo Devengado	109
2. Sueldo Devengado Cubre Cesta Alimentaria	110
3. Sueldo Devengado Cubre Canasta Básica	111
4. Sueldo Devengado Cubre Necesidades Básicas	112
5. Sueldo Devengado Corresponde a las Labores	113
6. Sueldo Devengado Corresponde a Nivel Académico	114
7. Sueldo Devengado Corresponde a Esfuerzo Mental	115
8. Sueldo Devengado Corresponde a Responsabilidades	116
9. Sueldo Devengado Similar a Puestos Equivalentes	117
10. Sueldo Devengado Superior a Puestos Equivalentes	118
11. Sueldo Devengado Similar a Puestos Equivalentes de Otras Empresas	119
12. Sueldo Devengado Superior a Puestos Equivalentes de Otras Empresas	120
13. Sueldo Devengado Similar al de Otras Profesiones	121
14. Sueldo Devengado Superior al de Otras Profesiones	122
15. Mejora de los Sueldos Generales en el Mercado	123
16. Mejora de los Sueldos de los RRH en el Mercado	124
17. Sueldo Básico Mensual RRH/RRHH Carabobo por Cargos	134
18. Sueldo Nominal Mensual RRH/RRHH Carabobo por Cargos	135
19. Sueldo Básico Mensual/ Nominal Mensual RRH/RRHH Carabobo por Cargos	136
20. Sueldo Analista de Gestión Humana/RRHH	139
21. Sueldo Analista Especialista de Gestión Humana/RRHH	142
22. Sueldo Supervisor de Gestión Humana/RRHH	145
23. Sueldo Coordinador de Gestión Humana/RRHH	148
24. Sueldo Jefe de Gestión Humana/RRHH	151
25. Sueldo Gerente de Gestión Humana/RRHH	155

GRÁFICO N°	Pág.
26. Proyección de la Mediana (Q2) y Curvas de Tendencia (Exponencial y Lineal) Sueldos Profesionales RRII/RRHH Carabobo	165
27. Escala de Sueldos Propuesta Profesionales RRII/RRHH Carabobo Industria Manufacturera	173

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA N°	Pág.
1. Componentes de la Retribución Total	35
2. Visión Sistémica de la Gestión del Talento Humano	44
3. Sistemas y Prácticas de Administración del Personal Predominantes en las Empresas Venezolanas	47
4. Trípode de la Estructura de Sueldos y Salarios	57
5. Representación Gráfica de la Escala de Salarios	73
6. Escalas de Salarios con Intervalos No Sobrepuestos	75
7. Producto Interno Bruto en Venezuela (2006)	80
8. Cálculo de la Muestra	97

INTRODUCCIÓN

Actualmente las organizaciones se enfrentan a un ambiente totalmente dinámico y cambiante, en donde la constante es precisamente el cambio; razón por la cual día a día aumenta la presión por mayor productividad, mejoras laborales, innovación tecnológica, ampliación de los mercados, nuevos competidores, nuevos productos y servicios y fundamentalmente la búsqueda del personal con las competencias idóneas para ser ingresado en el ámbito productivo, siendo este último un factor clave dentro de todos los procesos mencionados, ya que no es posible el éxito organizacional sin las personas adecuadas.

En este orden de ideas las remuneraciones juegan un papel fundamental, pues no es posible tener el mejor personal si los pagos no son suficientes o no se adecuan a las exigencias; es allí donde la Gestión del Talento Humano juega un papel primario, conectando las necesidades de la empresa con las necesidades de sus trabajadores y estableciendo las políticas que redunden en el mayor beneficio para ambos. Es así como en efecto la Administración de las Remuneraciones tiene grandes retos, al tener que combinar en forma adecuada principios y técnicas para estructurar en forma apropiada el pago de los trabajadores, de forma tal que se les pague en forma proporcionada y que a la vez sean conscientes de tal justicia.

Es así necesario acotar que las remuneraciones representan un factor importante dentro de la economía, produciendo lo que se conoce como el Círculo Virtuoso, según el cual, cuando se introduce un cambio en el proceso, todos los factores se ven afectados positiva o negativamente según sean el caso, por ejemplo, si una empresa aumenta sus sueldos de manera general, sus trabajadores evidentemente tendrán más para gastar y cubrir sus necesidades, en tanto que otras empresas deberán producir más para poder atender estas demandas, asimismo al tener mayor demanda se verán en la necesidad de comprar mayor cantidad de materia prima, incluso de contratar

más personal, este nuevo personal pues tendrá a su cuenta una remuneración para satisfacer sus necesidades y así sucesivamente, lo que lleva consigo un movimiento económico importante, que incide en la economía de un país o de una región.

Lo anterior ilustra la importancia de las remuneraciones no solo a nivel de los trabajadores, sino también a nivel de los países, pues a través de políticas sólidas se garantiza –o eso se presume– una mayor estabilidad económica y el bienestar de sus habitantes. Ahora bien, en el ámbito de las profesiones esto también es fundamental, existiendo algunas profesiones que se destacan por gozar de credibilidad, prestigio y con ello buenas remuneraciones en términos generales; precisamente esa inquietud llevó al autor a plantearse esta situación en su ámbito profesional, el ejercicio de las Relaciones Industriales o Recursos Humanos, donde existe cierta inconformidad con las remuneraciones recibidas, las cuales son percibidas como bajas, poco competitivas en relación con otras profesiones, como de hecho se demostró con el desarrollo del presente estudio.

En tal sentido el autor se planteó el desarrollo del proceso investigativo, el cual tuvo como objetivo principal proponer los niveles remunerativos y las escalas de sueldos de los profesionales de Relaciones Industriales y Recursos Humanos bajo relación de dependencia en empresas manufactureras del Estado Carabobo, y se encuentra conformado por cinco capítulos, estos consisten en lo siguiente:

Capítulo I, denominado El Problema, el cual está conformado por el planteamiento del problema, aspecto fundamental para comprender la situación evidenciada y los elementos que inciden, de esta manera el planteamiento conllevó a la formulación del problema, la elaboración de los objetivos, el general y los específicos, finalmente la justificación de la investigación, en donde el autor expresa los motivos o las razones fundamentales para el desarrollo del estudio, entre ellos el aporte y la utilidad del mismo.

Luego, el Capítulo II o Marco Teórico, contiene los antecedentes de la investigación, los cuales son estudios realizados por otros autores que han servido de soporte teórico y práctico en relación al objeto de estudio; seguidamente las bases teóricas, que constituyen aportes significativos de autores que han tratado temas relevantes relacionados al estudio y que fundamentan el contenido del presente; finalmente las bases legales y la definición de términos básicos.

En este mismo orden de ideas se presenta el Capítulo III, denominado Marco Metodológico, aspecto relevante del estudio donde se presenta la naturaleza de la investigación, la metodología usada, población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de la información y el análisis de los datos. Seguidamente, el Capítulo IV, Resultados, donde se presentan cuadros y gráficos desarrollados a partir de los datos obtenidos con la aplicación de los instrumentos, primeramente se presentan los resultados del diagnóstico, luego los datos relativos a las remuneraciones de los profesionales objeto de estudio. En concordancia con los resultados se presenta el Capítulo V, la Propuesta, el cual contiene el diseño de los niveles remunerativos y las escalas de sueldos de los profesionales de Relaciones Industriales y Recursos Humanos, además de la metodología propuesta para mantener la escala.

Finalmente se presentan las Conclusiones y Recomendaciones del estudio. Destaca así la relevancia del presente proceso investigativo, el cual ha permitido presentar una propuesta que será de gran utilidad para los profesionales de Relaciones Industriales y Recursos Humanos, en especial los que se encuentran bajo relación de dependencia en la Industria Manufacturera de Carabobo, no obstante los resultados podrán ser aplicados y usados en otros sectores donde apliquen condiciones similares, asimismo serán presentados al Colegio Profesional de Carabobo, para su consideración y aplicación formal.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

El mundo organizacional se ha tornado sumamente dinámico y cambiante ante los procesos globalizadores, en tal sentido el mundo del trabajo presenta transformaciones importantes a nivel de la legislación, de los actores, de las relaciones, de las políticas e incluso de las mismas formas o esquemas productivos, en un proceso de ajuste permanente ante las exigencias marcadas por la globalización y la misma dinámica laboral, que han devenido en trascendentales logros a nivel de la fuerza de trabajo, que demanda día a día mayores retribuciones en busca de la satisfacción de sus necesidades y el mejoramiento continuo en la calidad de vida.

Así resulta necesario destacar que la globalización y la competitividad han llevado a las empresas a buscar el mejor talento humano, por el cual en muchos casos deben realizar inversiones considerables, no obstante, las propias organizaciones ajustan sus mecanismos para lograr la menor inversión y obtener así rentabilidad y excelentes dividendos, observándose una relación cercana entre productividad, inversión y plusvalía. De esta manera, las retribuciones –sueldos y salarios– son elementos fundamentales en los esquemas competitivos, pues es poco factible ser competentes mientras se retribuya al talento humano en forma anodina.

En relación con esta última afirmación, Bonilla y Urquijo (2008) señalan lo siguiente:

La función remunerativa, en la administración de las relaciones de personal, reviste una importancia tan crítica

que, algunos de los teóricos de las Relaciones Industriales, la ubican como factor o variable focal de sus modelos. Así tenemos el caso de Alton Craig, quien en su visión cibernética de las Relaciones Industriales considera el justo reparto de los beneficios del trabajo (remuneración económica y psicológica) como el objetivo principal del sistema (p. 13).

Es evidente entonces la importancia de las retribuciones en el ámbito organizacional, de hecho, constantemente se observan presiones del movimiento sindical y de los trabajadores en busca de mejoras reivindicativas; en este mismo orden de ideas, Reyes (1978: 5) señala que “lo que mueve directamente a ir a trabajar a una empresa, y lo que determina muchas veces que el personal esté contento o a disgusto en ella, es en gran parte la remuneración que de esa empresa recibe”. Claro está, no se trata de limitar el hecho del trabajo a una acción meramente dineraria, pues sería obviar elementos importantes que se encuentran relacionados, como el estatus, las relaciones personales, la autorrealización, entre otros.

En este orden de ideas se puede afirmar la importancia de la retribución en las relaciones de trabajo, al mismo tiempo que se debe aclarar la existencia de elementos que coexisten para dar lugar a relaciones productivas que caracterizan a las organizaciones, las sociedades e incluso a los países. De allí la importancia de la administración de sueldos y salarios, pues permite estructurar en forma adecuada las retribuciones de los trabajadores, tomando en cuenta los elementos relacionados, es decir a las características del puesto, la eficiencia del trabajador y sus necesidades, y las posibilidades de la empresa.

Hechas estas consideraciones conviene señalar que existen dificultades para fijar las retribuciones de los trabajadores, ya que ello depende de muchos factores y de la objetividad de quien tenga a cargo esta responsabilidad; de esta manera intervienen

aspectos como la dinámica salarial de la zona, las políticas salariales internas –si existen– la liquidez monetaria de la empresa, las características del puesto de trabajo, entre otros. Asimismo, es necesario destacar la existencia de los estudios del mercado salarial, los cuales permiten que las empresas tengan una idea concisa respecto del pago que reciben puestos de trabajos similares de otras empresas, y así poder fijar en forma adecuada sus retribuciones internamente. Es evidente entonces que la dinámica de las retribuciones adquiere un ámbito de acción mayor al sólo hecho de pagar a los trabajadores sus sueldos en las fechas correspondientes.

A lo largo de los planteamientos hechos se ha observado la importancia de las retribuciones, ahora bien, en Venezuela este elemento está altamente asociado a los políticas oficiales de aumentos salariales, lo que aunado a un alto índice inflacionario (27,6 % para el año 2011 y 20,1% durante 2012, según el Instituto Nacional de Estadística), genera incertidumbre y ciertas complicaciones en la fijación de los sueldos en general, dicha dificultad también se viene presentando en los puestos de trabajo vinculados con el ejercicio de la Profesión de Licenciados en Relaciones Industriales y Recursos Humanos, quienes no cuentan con un tabulador de sueldos que les indique las retribuciones que deberían recibir en atención a las funciones y características del puesto, como bien lo disponen otros profesionales, entre los que destacan abogados, contadores públicos, médicos, enfermeros, entre otros.

Esta situación ha sido observada constantemente por el autor a través de revisiones realizadas a planteamientos que llegan por diversas vías al Colegio de Licenciados en Relaciones Industriales y Recursos Humanos del Estado Carabobo – del cual forma parte el autor – en donde se manifiesta la necesidad de contar con un tabulador de sueldos que permita a los profesionales del área disponer de una herramienta para la tramitación de sus respectivos contratos, en virtud de garantizar retribuciones cónsonas con las responsabilidades y la equidad relativa respecto de puestos de trabajos equivalentes o análogos.

En el marco de las observaciones anteriores es evidente que de no atenderse esta necesidad por parte de los profesionales de Relaciones Industriales y Recursos Humanos, seguirá existiendo en términos generales una gran debilidad a nivel remunerativo, además de ello es posible que la profesión se vea poco atractiva para muchos estudiantes, lo que probablemente ocasione un desinterés para cursar estudios superiores en esta área; incluso existe la posibilidad de que muchos profesionales de la carrera se sitúen en otras actividades, lo que conllevará sin duda alguna a la ocupación de muchos puestos por parte de personas no especializadas, incluso la contratación de personas ajenas a la profesión violando la Ley del Ejercicio de la Profesión de Licenciados en Relaciones Industriales y Recursos Humanos (2.002), específicamente en sus artículos 08 y 09, que expresan lo siguiente:

Artículo 8. Las funciones de asesoría y evaluación concernientes a la administración de recursos humanos que contemple: formulación de políticas, normas y procedimientos para la administración de personal, elaboración de proyectos, planes y programas de recursos humanos, convenciones colectivas, reglamentos u otras normativas en materia laboral y en la formulación de políticas idóneas para el sector, deberán ser ejercidas por Licenciados en Relaciones Industriales y Recursos Humanos.

Parágrafo Único: Los Licenciados en Relaciones Industriales y Recursos Humanos avalarán, con su firma, los programas, planes de ejecución y desarrollo de los recursos humanos, y convenciones colectivas que deban ser presentados ante organismos públicos o privados, de acuerdo con lo dispuesto en esta Ley y su Reglamento.

Artículo 9. Las empresas que se ocupen del asesoramiento de cualesquiera de las actividades señaladas en el artículo 8 de esta Ley deberán ser gerenciadas por un Licenciado en Relaciones Industriales o por profesionales egresados en el campo de la Gestión de Recursos Humanos.

Además de todo lo planteado se destaca como altamente factible que continúe la desinformación en relación a los esquemas remunerativos de los profesionales de Relaciones Industriales y Recursos Humanos en el mercado laboral venezolano.

En virtud de todo lo señalado es conveniente plantear las siguientes interrogantes:

¿Cómo perciben los Profesionales de Relaciones Industriales y Recursos Humanos los niveles retributivos recibidos?

¿Cómo se encuentran actualmente los niveles retributivos de los Profesionales de Relaciones Industriales y Recursos Humanos?

¿Cuáles serán los niveles remunerativos y las escalas de sueldos apropiadas para los profesionales de Relaciones Industriales y Recursos Humanos bajo relación de dependencia?

Formulación del Problema

¿En qué medida el establecimiento de niveles remunerativos y las escalas de sueldos para los profesionales de Relaciones Industriales y Recursos Humanos bajo relación de dependencia, permitirá mejorar el mercado salarial y los esquemas de remuneración de estos profesionales en el Estado Carabobo?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Proponer los niveles remunerativos y las escalas de sueldos de los profesionales de Relaciones Industriales y Recursos Humanos bajo relación de dependencia en empresas manufactureras del Estado Carabobo.

Objetivos Específicos

Identificar la percepción que tienen los profesionales de Relaciones Industriales y Recursos Humanos bajo relación de dependencia en empresas manufactureras del Estado Carabobo, acerca de los niveles remunerativos recibidos.

Determinar las retribuciones recibidas por profesionales de Relaciones Industriales y Recursos Humanos bajo relación de dependencia en empresas manufactureras del Estado Carabobo a partir del estudio del mercado remunerativo.

Diseñar los niveles remunerativos y las escalas de sueldos de los profesionales de Relaciones Industriales y Recursos Humanos bajo relación de dependencia en empresas manufactureras del Estado Carabobo a través de la aplicación de criterios estadísticos.

Justificación de la Investigación

El objeto de estudio que se ha abordado con el desarrollo del proceso investigativo es el mercado remunerativo para los profesionales de Relaciones

Industriales bajo relación de dependencia del estado Carabobo; tema que reviste de especial importancia ya que actualmente –inicios de la segunda década del siglo XXI– existe un desconocimiento general de las retribuciones en este campo profesional, por lo que se crea incertidumbre al momento de la búsqueda de empleo, ya que no se tiene una noción clara de cuánto se puede o se debe aceptar como remuneración básica ante un nuevo empleo.

En atención a lo anterior es necesario señalar que el aporte del presente estudio está dirigido al gremio en general de Relaciones Industriales y Recursos Humanos, no sólo a los trabajadores, sino también los docentes, investigadores, estudiantes, así como a los Colegios de Licenciados en Relaciones Industriales y Recursos Humanos de Venezuela, específicamente al Colegio de Carabobo; pues los resultados hacen posible una visión de los esquemas remunerativos de los profesionales del área, con lo cual, cada uno de los involucrados podrá elaborar sus propias conclusiones, internalizar la realidad observada e introducir los cambios –de ser necesarios– dentro de su respectivo campo de acción; inicialmente no se pretende una transformación *per se* de los esquemas remunerativos, pero sin una concientización a mediano plazo para así lograr en términos apropiados la consolidación de escalas salariales que promuevan el ejercicio de la Profesión de Relaciones Industriales y Recursos Humanos, hoy día denominada Gestión de Gente, Gestión de las Personas o Gestión del Talento Humano.

Asimismo es necesario señalar la importancia de la temática a abordar, ya que no existe ningún estudio en el estado Carabobo y probablemente en Venezuela, donde se ponga de manifiesto la estructura retributiva de los profesionales de Relaciones Industriales y Recursos Humanos, así como el establecimiento de escalas de sueldos tomando como referencia el mercado remunerativo de los puestos de trabajos relacionados. De esta manera, la investigación planteada puede concebirse como un estudio novedoso, pues no ha sido abordado metodológicamente por otros

investigadores, sino a través de artículos de opinión, crítica, entre otros, por lo que el objeto de estudio se considera no abordado dentro del campo de las Relaciones Industriales de Venezuela, evidenciándose de esta forma la necesidad del estudio a través del presente proceso investigativo.

Por otra parte la investigación planteada va a permitir a los interesados obtener una visión real sobre cómo se encuentran los niveles retributivos de los Profesionales de Relaciones Industriales y Recursos Humanos, pues permitirá analizar el mercado salarial, con lo cual se podrá también proponer niveles remunerativos y escalas de sueldos apropiadas, tomando en consideración aspectos estadísticos. Ello sin duda es un punto de interés, ya que permitirá a los interesados indagar sobre los niveles retributivos y determinar su respectiva ubicación dentro de la escala de sueldos.

De igual forma conviene destacar que el presente estudio aportará a otros investigadores elementos prácticos, pues el abordaje metodológico será una referencia importante que podrá ser asumida por los mismos en estudio similares, contribuyendo de esta manera con el proceso investigativo de otros estudiosos del área. El abordaje dado por el autor, la estrategia usada, los criterios para la selección de la población, la muestra, entre otros, constituyen aspectos claves del proceso de investigación, de igual manera representarán referentes para otras investigaciones que se pretendan generar, por lo que sería una fuente importante para estudios similares, a través de los cuales los investigadores tendrán a su disposición elementos teóricos y datos importantes referentes al objeto de estudio, con lo cual podrán abordar sus respectivas investigaciones desde diversos puntos de vistas.

Finalmente, la realización de este estudio en el sector Manufacturero se traduce en aportes directos al mismo, por cuanto los resultados permitirán una visión apropiada de los niveles remunerativos en este sector, pero dirigidos al grupo profesional objeto de estudio; ahora bien, la selección de este sector como objeto de

estudio obedece a su dinamismo y a la fortaleza relativa que presenta en el Estado Carabobo, con una marcada presencia de elementos propios de la administración científica del trabajo, como bien lo señala Lucena en el prólogo de Delgado (2007) al expresar lo siguiente:

Este sector, universalmente el más estudiado en lo relativo a la gestión de lo humano, el más analizado en organizaciones del trabajo, es el que ha sido escenario para la mayor parte de las innovaciones organizacionales alrededor de las personas (...) En la manufactura predomina la concentración, la convivencia y el contacto en un mismo centro productivo. Por ello, en este sector se han ensayado los más importantes esquemas de gestión y organización a lo largo de la historia (p. 17).

En virtud de lo expresado anteriormente, los aportes del presente estudio al sector manufacturero serán notables, tomado como referencia por ser uno de los más sólidos a nivel de las organizaciones a nivel nacional y regional.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Uno de los aspectos más relevantes dentro del proceso investigativo lo constituye el Marco Teórico, pues permite al investigador familiarizarse con todos los aspectos que llevarán a comprender con más precisión el objeto de estudio, de esta manera se determina la perspectiva adoptada para el análisis, al respecto Balestrini, M. (2002) afirma en relación al marco teórico lo siguiente:

Es el resultado de la selección de aquellos aspectos más relacionados con el cuerpo teórico epistemológico que se asume, referidos al tema específico elegido para su estudio. De allí pues, que su racionalidad, estructura lógica y consistencia interna, va a permitir el análisis de los hechos conocidos, así como, orientar la búsqueda de otros datos relevantes (p. 91).

Antecedentes de la Investigación

Todo trabajo de investigación requiere en forma ineludible de una revisión documental de todos aquellos estudios anteriores que de una u otra forma se encuentren relacionados con el objeto de estudio. Tamayo, M. (1999: 78) al respecto señala que “todo hecho anterior a la formulación del problema que sirve para aclarar, juzgar e interpretar el problema planteado, constituye los antecedentes del problema”.

A nivel Internacional, Caicedo, M. (2009) llevó a cabo un trabajo de investigación titulado: **Desigualdad Salarial en el Mercado Laboral Estadounidense: La Situación de los Inmigrantes Mexicanos, Cubanos y Centroamericanos**, desarrollado para el Instituto de Investigaciones Sociales de la Universidad

Autónoma de México. El objetivo general de este estudio fue analizar las diferencias salariales entre la población nativa blanca no-hispana, afronorteamericana y los inmigrantes latinoamericanos y caribeños en los Estados Unidos. En cuanto a la metodología se empleó el método de descomposición de brechas salariales desarrollado por Oaxaca para establecer cuánto de la brecha se debe a diferencias de capital humano entre los trabajadores, y cuánto al trato diferencial que ejerce el mercado sobre algunos trabajadores. Los resultados destacan grandes diferencias de capital humano entre los trabajadores, pero también, el trato desigual del mercado ejercido principalmente hacia algunos grupos de trabajadores latinoamericanos.

Con respecto a la investigación de Caicedo, la misma hace referencia a aspectos salariales, lo cual representa un aporte significativo al desarrollo del presente estudio, pues se evidencian elementos teóricos importantes, además de un abordaje sistemático realizado sobre condicionales laborales que aportan elementos de gran relevancia a la presente investigación.

Asimismo, García, P. y Granados, P. (2005), realizaron una investigación titulada: **La Curva de Salarios en Chile**, desarrollada para el Banco Central de Chile. Para la realización del trabajo de Investigación se planteó como objetivo principal evaluar la relación entre el salario individual y la tasa de desocupación local y por rama de actividad económica en la economía chilena a partir de la década de los noventa. En relación a la metodología el estudio se sustenta de distintas fuentes documentales de informaciones nacionales disponibles, incluyendo la Encuesta de Caracterización Socioeconómico Nacional de Chile (CASEN) y la Encuesta Suplementaria de Ingresos (ESI). Los autores llegaron a la conclusión que la evidencia de lo estudiado apoya de manera sólida la existencia de una curva de salarios para Chile, similar a la de EEUU y otras economías, como fue posible inferir a través de la información internacional presentada en el estudio

En cuanto al estudio realizado por García y Granados y su relación con la presente investigación, el tema abordado es un estudio de salarios a nivel internacional, por lo que aporta elementos teóricos y prácticos que permiten al investigador tener una mejor visión del desarrollo del proceso investigativo, con modelos y ejemplos que sin duda alguna constituyen un aporte de gran significancia.

Seguidamente, a nivel nacional Ramoni, J. (2.007) llevó a cabo una investigación titulada: **Estudio Comparativo de Salarios entre Trabajadores Públicos y Privados en Venezuela**, como Trabajo de Ascenso en la Universidad de Los Andes. El objetivo del estudio es comparar los salarios entre trabajadores públicos y privados en Venezuela. En relación a la metodología el estudio se presenta como documental, basado en información de la Encuesta de Hogares por Muestreo de Venezuela (EHM) durante el periodo 1995-1998, para la construcción de una base de datos, asimismo analiza la existencia de posibles diferenciales salariales entre trabajadores públicos y privados, buscando determinar su magnitud en la forma más precisa posible. Para ello se comparan los resultados obtenidos en diversos métodos que van desde la metodología de estimación mínimo cuadrática tradicional, hasta métodos de corrección de sesgo como el de Heckman y el de Propensity Score Matching.

Entre las conclusiones más resaltantes obtenidas por Ramoni, J., se encuentra que si bien es cierto que el sector privado remunera mejor el capital humano de los trabajadores, esa remuneración crece más en el sector público que en el privado. Señala que en todo caso es recomendable sugerir al gobierno la necesidad de diseñar una política salarial más justa y equitativa, de modo que los sueldos y salarios de trabajadores similares sean también similares, independientemente del sector de empleo.

En relación al estudio de Ramoni, J., el mismo aporta al presente trabajo elementos teóricos y prácticos de gran relevancia, pues no sólo aborda documentos de

manera apropiada, sino que realiza un análisis estadístico que pone de manifiesto un aporte significativo, pues permite una mayor claridad en el abordaje metodológico.

Finalmente, Galíndez, D. (2007) desarrolló un trabajo titulado: **Remuneración, Escala Salarial y Poder Adquisitivo en los Empleados de la Universidad de Carabobo**, para optar al título de Magister en Administración de Empresas Mención Finanzas de la Universidad de Carabobo. El objetivo del estudio fue analizar la remuneración, escala salarial y poder adquisitivo en los empleados de la Universidad de Carabobo; en relación a la metodología se efectuó un estudio de campo y de tipo documental.

Entre las conclusiones obtenidas, la autora señala que la perdida en el poder adquisitivo de los Trabajadores Administrativos Universitarios se había acrecentado en los últimos 6 años, producto de la incorrecta aplicación de las Normas de Homologación cuyo ingreso dependía fundamentalmente de un salario, esta situación aunado al hecho de que es el gobierno quien asigna y aprueba los presupuestos, los cuales han sido reconducidos y distorsionados hace más crítica la situación económica del empleado universitario. Asimismo afirmó que se hacía urgente implementar una serie de medidas que conlleven a la aplicación correcta de las Normas de Homologación, instrumento base para determinar los porcentajes de incremento salarial en la Universidad de Carabobo.

El estudio de Galíndez guarda relación con el presente estudio, ya que de igual forma se pretende abordar el tema de los salarios, lo cual permitirá una orientación importante para el abordaje de los datos y la fundamentación teórica necesaria.

Bases Teóricas

Las bases teóricas constituyen un aspecto vital de todo proceso investigativo, pues permite un acercamiento y con ello la mayor comprensión del objeto de estudio, en este sentido señala Pérez, A. (2006: 69) que “se conoce como tales al conjunto actualizado de conceptos, definiciones, nociones, principios, etc., que explican la teoría principal o tópico a investigar”; en ese mismo sentido Hurtado (2006: 60) lo denomina sintagma gnoseológico, y afirma que “tiene como propósito proveer a la investigación de fundamentación epistémica”. Hecha la observación anterior, a continuación se señalan aspectos teóricos relevantes conexos con el objeto de estudio.

Los Sueldos y Salarios

Uno de los elementos fundamentales que guarda relación con el hecho del trabajo es la remuneración o los sueldos y salarios, puesto que -en términos normales- es imposible imaginar una relación de dependencia sin la presencia del mismo, salvo que se trate de labores *ad honorem* o simplemente acciones caritativas, las cuales por lo general no tienen las características propias de una relación de trabajo; resulta oportuno citar a Reyes (1978: 15) quien refiere la etimología de las palabra salario y sueldo, según el cual “el término salario, deriva de sal, aludiendo al hecho histórico de que alguna vez se pagó con ella. Sueldo, proviene de *solidus*: moneda de oro de peso cabal”; asimismo destaca Reyes (idem op cit) una definición que agrupa ambos conceptos afirmando que es “toda retribución que percibe el hombre a cambio de un servicio que ha prestado con su trabajo”.

Resulta oportuno señalar que existen muchos términos usados para referirse a los sueldos y salarios, ante lo cual Bonilla y Urquijo (2008: 25) señalan citando el Diccionario Ideológico de la Lengua Español, de Julio Cáceres, que “se consideran

como términos análogos al de remuneración, las palabras: retribución, compensación, recompensa, asignación, pago, sueldo, salario, estipendio, jornal, etc”; con ello se aclara que los términos suelen usarse de manera indistinta para designar lo que reciben los trabajadores a cambio de su labor; así también Dessler (2001) señala en relación a las compensaciones lo siguiente:

Todas las formas de pagos o recompensas destinadas a los empleados y que se derivan de su empleo, y tienen dos componentes básicos. Por una parte, los pagos monetarios directos, en forma de sueldos, salarios, incentivos, bonos y comisiones y, por la otra, los pagos indirectos en forma de beneficios económicos, como los seguros y las vacaciones pagadas por el empleador (p. 396).

Asimismo, Dessler (2001: 396) señala que “por compensaciones a los empleados se entienden todas las formas de pago o recompensas destinadas a los empleados y que se derivan de su empleo”; por su parte Cardy y otros (2008) señalan lo siguiente:

La retribución total de un empleado tiene tres componentes. La proporción relativa de cada uno de ellos (lo que se conoce como pay mix o conjunto de los componentes salariales) varía mucho en función de cada empresa. El primer componente, y el más importante en la mayoría de las empresas, es el salario base, es decir, la cantidad fija que recibe normalmente el empleado, ya sea como salario (por ejemplo, un pago semanal o mensual) o como retribución por hora. El segundo componente de la retribución total está formado por los incentivos salariales, programas diseñados para recompensar a los empleados con altos niveles de rendimiento. Estos incentivos pueden adoptar muchas formas (se incluyen en este componente las primas y participación en los beneficios de la empresa). El último componente de la retribución total está formado por las prestaciones sociales, a veces denominadas retribuciones indirectas. Las prestaciones incluyen una gran variedad de

programas (por ejemplo, seguros médicos, vacaciones o subsidio de empleo) (p. 374).

Estos componentes lo representan estos autores en forma gráfica como sigue a continuación.

Figura N° 1
Componentes de la Retribución Total



Fuente: Cardy y otros (2008: 375)

Ante lo cual conviene señalar que el autor dará preferencia de uso a las palabras sueldos y salarios, retribución y remuneración, para abarcar de forma única a un mismo concepto que está directamente relacionado con lo percibido por un trabajador, producto de la prestación de un servicio bajo relación de dependencia y bajo ciertos parámetros que caracterizan la relación laboral y la prestación del servicio.

Otro aspecto que requiere atención en función de lo abordado, lo constituyen los factores que determinan la fijación de los sueldos y salarios, pues son aspectos que juegan un papel fundamental en el proceso que permite definir en forma adecuada el

sistema o esquema remunerativo de las organizaciones; de esta manera, se mencionan como factores fundamentales el puesto, el desempeño, las necesidades del trabajador, las posibilidades de la empresa, los cuales en conjunto orientan hacia la configuración de políticas remunerativas que garanticen una estabilidad y un equilibrio cónsono con la realidad interna e incluso la externa. Al respecto, Hernández (2001) señala como factores los siguientes:

1. El coste de la vida: incluso en las sociedades más pobres los salarios suelen alcanzar niveles suficientes para pagar el coste de subsistencia de los trabajadores y sus familias; de lo contrario, la población activa no lograría reproducirse.
2. Los niveles de vida: los niveles de vida existentes determinan lo que se denomina el salario de subsistencia, y ello permite establecer los niveles de salario mínimo. La mejora del nivel de vida en un país crea presiones salariales alcistas para que los trabajadores se beneficien de la mayor riqueza creada. Cuando existen estas presiones los empresarios se ven obligados a ceder ante las mayores demandas salariales y los legisladores aprueban leyes por las que establecen el salario mínimo y otras medidas que intentan mejorar las condiciones de vida de los trabajadores.
3. La oferta de trabajo: cuando la oferta de mano de obra es escasa en relación al capital, la tierra y los demás factores de producción, los empresarios compiten entre sí para contratar a los trabajadores por lo que los salarios tienden a aumentar. Mientras que cuando la oferta de mano de obra es relativamente abundante y excede la demanda, la competencia entre los trabajadores para conseguir uno de los escasos puestos de trabajo disponibles tenderá a reducir el salario medio.
4. La productividad: los salarios tienden a aumentar cuando crece la productividad. Ésta depende en gran medida de la energía y de la calificación de la mano de obra, pero sobre todo de la tecnología disponible. Los niveles salariales de los países desarrollados son hasta cierto punto elevados debido a que los trabajadores tienen una alta preparación que les permite utilizar los últimos adelantos tecnológicos.

5. Poder de negociación: la organización de la mano de obra gracias a los sindicatos y a las asociaciones políticas aumenta su poder negociador por lo que favorece un reparto de la riqueza nacional más igualitario.

En torno al mismo tema, Reyes (1978) señala como factores los siguientes:

1. El puesto. La justicia conmutativa supone como una de las razones básicas para que exista diferencia en el monto del salario, la diferencia que se da en la importancia de los puestos (...) Es evidente que la remuneración debe estar en proporción directa con la importancia del puesto: “a trabajo igual, salario igual”.
2. La eficiencia. Pero es lógico, y justo también, que se tome igualmente en cuenta “la forma” como el puesto se desempeña, ya que varios individuos no lo hacen con la misma eficiencia.
3. Las necesidades del trabajador y las posibilidades de la empresa. Si bien los dos factores se refieren principalmente a la justicia conmutativa, la justicia social, y la conveniencia de la empresa (...) exigen que sean tomadas en cuenta las necesidades del trabajador y las posibilidades de la empresa para la fijación del salario. Es cierto que las técnicas que se refieren a estos dos factores, no siempre pueden aplicarse fácilmente; por ello, de ordinario suelen requerir la colaboración de varios empresarios (p. 26).

Asimismo, Bonilla y Urquijo (2007) en este sentido aportan y señalan los siguientes factores:

1. Grado de desarrollo del país y situación de su economía. Evidentemente que el nivel de salarios, en una industria particular o de un país en general, suele reflejar ante todo el grado de desarrollo del mismo, así como la situación económica concreta que éste atraviese.
2. El juego de la oferta y la demanda. De acuerdo a la teoría clásica de la economía, el nivel de los salarios

viene determinado por el juego de la oferta y la demanda. No obstante, a nivel de las empresas e industrias del Estado, no siempre entra en juego este proceso en forma planteada por la teoría y cuentan más otros factores ajenos al mercado laboral.

3. Grado de desarrollo de la empresa y su capacidad de pago. Una empresa tiende a generar un nivel de salarios concorde con su desarrollo económico, de acuerdo a la excelencia o el deterioro de su gestión, de sus métodos y procedimientos, de los equipos empleados, de su productividad, de su competitividad en el mercado, de la calidad de su producto, etc. Una empresa eficiente y competitiva tendrá, de ordinario, una capacidad de pago muy superior a la de sus rivales en el mercado, y en consecuencia tendrá una mano de obra selecta, atraída por las remuneraciones que ésta ofrece. Lo contrario de podría decir de una empresa poco eficiente y productiva.
4. El nivel predominante en la zona, región, etc (donde se ubica la empresa). Teniendo en cuenta que las empresas operan en un marco, local o regional, sometido siempre a presiones de competitividad, es razonable que estén interesadas en conocer los salarios predominantes en su entorno a través de estudios de mercado o cualquier otro procedimiento informativo.
5. El costo de Vida. Otro factor importante que entra en juego en la determinación de los niveles salariales es el incremento del costo de vida, ya que contribuye al deterioro del salario real. Por lo tanto, los salarios para mantenerse meramente en equilibrio, deben ser evaluados proporcionalmente al incremento del costo de vida.
6. Presiones sindicales en la negociación colectiva. Cuando existe un sindicato en la empresa, durante el proceso de negociación colectiva de las cláusulas salariales, la presión del sindicato por un determinado aumento porcentual de los salarios básicos incide directamente en la remuneración.
7. La productividad y la calidad. Está comprobado que la productividad influye en forma muy directa sobre los niveles salariales. Las sociedades de espíritu laborioso (Alemania, Japón, etc) han alcanzado siempre, a lo largo de la historia mundial del proceso de industrialización los niveles salariales más altos.

8. Los requerimientos o exigencias del trabajo. Quizás los factores más determinantes en la conformación de los diferenciales salariales sean los requisitos mismos de los puestos de trabajo, de los cargos y ocupaciones (p. 50).

Finalmente, el autor considera necesario señalar que todos los factores son importantes porque permiten estructurar en forma adecuada el sistema de compensaciones; sin embargo en el caso de Venezuela la mayor parte de las empresas asignan sueldos en función del aumento de Salario Mínimo decretado vía Ejecutivo Nacional. Ello parece conducir a una falla en los procesos de estructuración de políticas salariales, con la consecuente disminución de la productividad, bajos salarios, entre otros, lo que en el caso objeto de estudio ha quedado verificado, mostrándose inconformidad con los esquemas remunerativos y una percepción negativa sobre los mismos manifestada por los profesionales consultados (Ver Cuadro N° 02, Gráficos del 01 al 16).

Importancia de los Sueldos y Salarios

Los sueldos y salarios o las retribuciones no son solamente importantes para los trabajadores, sino que tienen gran relevancia para la estructura económica de un país, pues el nivel de las remuneraciones de una nación determina en gran medida la calidad de vida de sus habitantes; es por ello que muchos autores colocan el aspecto remunerativo de la relación de trabajo como el centro del sistema de relaciones laborales, como ya se mencionó anteriormente; Alton Craig en su visión cibernética de las Relaciones Industriales afirma que el justo reparto de los beneficios del trabajo es el objetivo principal del sistema (Bonilla y Urquijo, 2008, p. 13).

Ahora bien, la importancia de las retribuciones radica en el impacto que éstas por si mismas tiene sobre muchos aspectos, los mismos son señalados por Reyes (1978) cuando afirma que la importancia de los sueldos y salarios deriva de las siguientes consideraciones:

1. Para el trabajador: es lo que sustancialmente lo dirige al trabajo, aunque no sea lo que necesariamente busca en primer lugar. Condiciona, además, la vida adecuada del obrero.
2. Para la empresa: es un elemento de importancia en el costo de producción. No en toda clase de industrias tiene la misma importancia: en algunas puede alcanzar un porcentaje muy alto del costo, y en otras reducirse. De ordinario, esta reducción depende de la capitalización y maquinización de la empresa.
3. Para la sociedad: es el medio de subsistir de una gran parte de la población. Siempre la mayor parte de la población, vive del salario.
4. Para la estructura económica de un país: siendo el salario esencial en el contrato de trabajo, y siendo el contrato de trabajo uno de los ejes del régimen actual, la forma en que se manejen los sistemas de salarios, condicionará la estructura misma de la sociedad.
5. Para la práctica profesional, en las carreras de Relaciones Industriales y Administración de Empresas: las políticas y técnicas de sueldos y salarios son de las que tienen más amplia e inmediata aplicación (p. 30).

En función de lo señalado es fundamental considerar que si bien es cierto, la remuneración juega un papel importante, tampoco lo es todo en forma definitiva, pues en el ambiente laboral inciden otros factores, tal vez con menor intensidad, pero no puede ver la relación de trabajo como una acción meramente económica; en palabras de Dessler (2001) se precisa que:

Las personas tienen muchas necesidades y, de ellas, algunas pueden satisfacerse en forma directa con dinero. Otras necesidades, por ejemplo, la necesidad de realización, de afiliación, de seguridad o de actualización personal, también motivan la conducta, pero el dinero sólo las satisface (si acaso) de manera indirecta (p. 396).

Asimismo, en el plano económico los sueldos juegan un papel básico en el desarrollo de los países, puesto que inciden directamente en la calidad de vida de la población, al ser el elemento que hace posible el movimiento económico y la interacción de los actores económicos y sus representaciones (empresas, trabajadores, estado), sin dejar a un lado factores vitales como la política estatal, el comportamiento propio de los mercados internos y externos, los periodos de recesión, la inflación, entre otros.

En este mismo orden de ideas, el sueldo de los trabajadores debería ser suficiente para satisfacer sus necesidades básicas, pero tomando en cuenta el aumento del costo de vida es notable que los mismos pierdan constantemente capacidad adquisitiva ante la invariabilidad de las remuneraciones en un periodo determinado. En estos términos es fundamental resaltar que la inflación según Bonilla y Urquijo (2008: 56) es “la pérdida de valor adquisitivo de la moneda, es decir de su valor de compra en el mercado, que se suele manifestar en un acelerado aumento del precio de los productos más esenciales”. De esta manera la inflación se mide a través de índices, los cuales permiten conocer de manera sistemática el aumento del cual son objeto determinados productos y artículos; uno de estos índices es la Cesta Alimentaria, la misma es definida por el Instituto Nacional de Estadística (2013) en una de sus publicaciones (Canasta Alimentaria Normativa), de la manera siguiente:

Es un indicador estadístico que tiene por objeto determinar el valor o costo mensual en bolívares de un conjunto de

alimentos, que cubren la totalidad de los requerimientos de energía y nutrientes de una familia tipo de la población venezolana, tomando en cuenta sus hábitos de consumo, las disponibilidades de la producción nacional y el menor costo posible (p. 2).

Según el mismo informe, el valor de la Canasta Alimentaria Normativa o Cesta Alimentaria, para febrero de 2013 tuvo una variación intermensual de -0.06% al ubicarse en Bs. 2.174,43 (en el mes de enero el valor de la canasta fue de BS 2.175,66); este índice está integrado por 11 grandes grupos: cereales, carnes, pescados, leche y sus derivados, grasa y aceites, frutas y hortalizas, raíces y tubérculos, semillas oleaginosas, azúcar y similares, productos alimenticios y bebidas no alcohólicas.

Asimismo existe otro índice importante, la Canasta Básica, conformada por el conjunto de bienes y servicios fundamentales para la satisfacción de las necesidades básicas y el bienestar de los integrantes de una familia. En Venezuela está definida por siete rubros, entre ellos la cesta alimentaria, los servicios públicos básicos (gas, aseo, agua, luz eléctrica, teléfono y transporte), aseo personal y limpieza del hogar, salud, vivienda, educación, vestido y calzado. Este índice se ubica en las más recientes mediciones (febrero de 2013) en Bs. 9.670,52, según datos aportados por el Centro de Documentación y Análisis Social de la Federación Venezolana de Maestros (CENDAS-FMV).

Sobre la base de las consideraciones anteriores es posible afirmar que efectivamente los niveles retributivos repercuten sustancialmente en los trabajadores y en la economía de un país, de esta manera se plantea la importancia de la redefinir la estructura retributiva de los profesionales de Relaciones Industriales y Recursos Humanos, como un mecanismo para la adecuada estructura de pagos y con ello el

fortalecimiento de la profesión y los que hacen vida activa en el área productiva de la misma.

La Administración de Sueldos y Salarios

Al ser los sueldos y salarios un área tan compleja como importante, se plantea la necesidad de un sistema que permita determinar de forma adecuada los niveles remunerativos en las organizaciones, de manera tal que sea posible asignar las remuneraciones adecuadas y que estas sean percibidas como tales. En este mismo orden de ideas, Reyes (1978) señala que la administración de sueldos y salarios es:

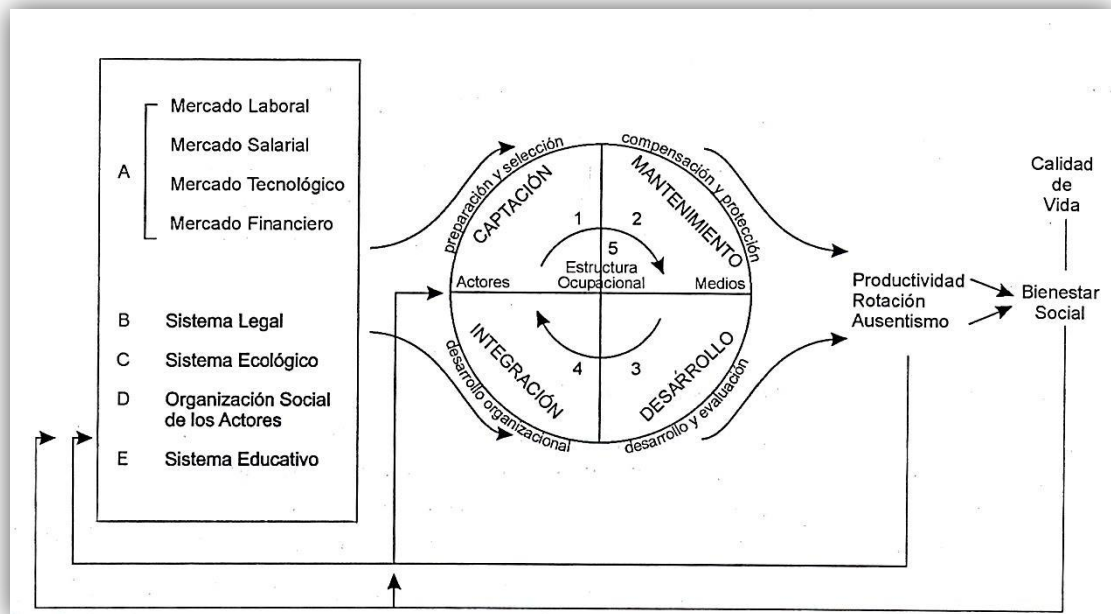
Aquella parte de la Administración de Personal que estudia los principios y técnicas para lograr que la remuneración global que recibe el trabajador sea adecuada a la importancia de su puesto, a su eficiencia personal, a sus necesidades y a las posibilidades de la empresa. La aplicación de principios y técnicas permite articular en forma tal el pago en dinero, con las prestaciones que recibe el trabajador, y aun con las deducciones que su trabajo implica, que se logre, no sólo pagar salarios justos, sino también convencer a aquél de esa justicia (p. 29).

En base a lo anterior es necesario mencionar que el Sistema de Compensaciones ha formado parte de un cambio en la visión de lo que hasta hace poco se llamó Administración de Recursos Humanos, frente a los nuevos paradigmas organizacionales y un cambio más allá de lo conceptual, para pasar a ser lo que desde hace tiempo se viene conociendo como Gestión del Talento Humano o Gestión de Gente, como lo señala Delgado (2007) al referir lo siguiente:

Los clásicos conceptos de productividad, especialización, adecuación al cargo, adiestramiento, remuneración han sido sustituidos por actitud, calificación, potencialidades, educación y compensación, involucrando no sólo un cambio conceptual sino un manejo estratégico distinto, donde se ha pasado del dominio del objeto, a la comprensión del sujeto dinámico y participativo del hombre como parte de los principios de libertad, participación y democracia (p. 34).

En este sentido, el Sistema de Compensaciones forma parte fundamental del complejo Sistema de Gestión del Talento Humano, tal como lo ilustra Delgado (Idem op. Cit) en la siguiente representación.

Figura N° 2
Visión Sistémica de la Gestión del Talento Humano



Fuente: Delgado (2007: 34)

Se observa claramente así la importancia del sistema de administración de las retribuciones (Subsistema de Mantenimiento), como un elemento fundamental para lograr articular esquemas remunerativos que guarden relación con la importancia de los puestos, lo que en definitiva es un punto vital en el presente, pues se persigue como objetivo lograr una escala que responda a las necesidades y condiciones remunerativas que requieren los profesionales objeto de estudio. Lo que en términos de Flannery y otros, citados por Valera (2000) corresponde a la Remuneración Dinámica, la cual tiene los siguientes principios:

1. Armonizar la remuneración con las culturas, valores y metas estratégicas de la organización.
2. Relacionar la remuneración con otros cambios, de manera que los respalden y que los consoliden. Hoy el salario es mucho más que seguridad o estatus, es una herramienta que cuando se relaciona con el rendimiento, se puede utilizar eficazmente para motivar y capacitar a los empleados, aumentar la productividad y mejorar la calidad.
3. Sincronice su programa de remuneración para respaldar mejor las otras iniciativas de cambio. Como en los deportes, los negocios y la mayor parte de los otros placeres de la vida, en la remuneración la oportunidad es todo. El hecho de reconocer dónde está su organización y hacia dónde pretende ir no significa que usted esté en condiciones de implementar una nueva estrategia salarial.
4. Integrar el salario con los otros procesos de personal desarrollándolo en el contexto de un sistema más complejo de Recursos Humanos, que incluya cómo se planea el trabajo, cómo se selecciona y desarrolla el personal para su tarea, y cómo se maneja su rendimiento.
5. Democratizar el proceso salarial, hacer responsable a cada ejecutivo y jefe por su parte en el programa de remuneración, especialmente en actividades cotidianas, incluida la mayoría de comunicaciones y de las cuestiones específicas de rendimiento y sueldos de los individuos y equipos.

6. Combatir el mito de la compensación, de manera que las políticas, los por qué y los cómo de la remuneración deberán ser conocidos por toda la organización.
7. Evaluar los resultados; no es posible relacionar el sueldo con el rendimiento si usted no puede conocer ese rendimiento, o si usted no está dispuesto a pagar significativamente por un rendimiento superior. La remuneración puede estar basada en el rendimiento financiero, en la productividad, en el mejoramiento de la calidad, en el valor económico agregado, en el valor para accionistas o en el servicio al cliente. Muchas organizaciones encuentran la combinación apropiada.
8. Perfeccionar; para lograr un mejoramiento sostenido de la remuneración, no se deben abandonar los programas de compensación así estén funcionando.
9. Ser selectivo; no se tome a pecho todo lo que escucha o lee acerca del salario. En materia de remuneración, no existen las curas milagrosas. Sin embargo, hay una aparente indeterminable serie de nuevas teorías y estrategias sobre cómo debería ser remunerado el personal. Algunas con alternativas válidas que agregan valor si se adaptan a su organización.

A pesar de lo anterior, es notable que en Venezuela -en términos generales- existe poca orientación al mantenimiento de políticas sólidas en materia de Compensaciones, ello puede evidenciarse en lo aportado por Naim (1999) citado por Delgado (2007) en cuadro explicativo (Ver Figura N° 3).

En el referido cuadro puede notarse la ausencia del Estudio de Sueldos y Salarios como práctica de un grupo representativo de empresas venezolanas. Lo que evidencia una carencia bastante significativa en relación a elementos fundamentales de la administración científica del trabajo, los cuales se mostraron anteriormente (Ver Figura N° 01), esta administración científica, como señala Dessler (2001: 439) representa “el estudio científico y detallado del puesto con el propósito de aumentar la productividad y la satisfacción laboral”, y en función de lo aportado por algunos

investigadores se observan carencias significativas en la Gestión del Talento Humano, tal como también lo acota Garbi citada por Durán (1990: 247) al afirmar que “en Venezuela la Gerencia de Recursos Humanos dedica casi todo su esfuerzo a realizar, de forma operativa, procesos periódicos, como son la administración de nómina, la evaluación semestral o anual del desempeño, la búsqueda de personal para cargos vacantes”.

Figura N° 3
Sistemas y Prácticas de Administración del Personal
Predominantes en las Empresas Venezolanas

SISTEMAS Y PRÁCTICAS	PATRÓN PREDOMINANTE
Descripción de Cargos	Existencia generalizada, principalmente para cargos de gerencia media y empleados (87% de las empresas). Su uso más frecuente es para valorar y clasificar internamente los cargos.
Evaluación de Cargos	Práctica usual en las empresas de mayor tamaño. Se utiliza principalmente para los cargos de gerencia media y empleados (62% de las empresas). Se persigue con ésta, definir una práctica remunerativa equitativa.
Reclutamiento y Selección	Inexistencia de métodos sistemáticos de reclutamiento y selección. La planificación del reclutamiento se practica en la mitad de las compañías. La entrevista final, por ser el último paso del proceso de selección, es el principal elemento de decisión. La utilización de test de selección es una práctica usual en 57% de las empresas.
Inducción	Práctica frecuente, generalmente a través de charlas colectivas. El período de prueba se refiere a los tres meses obligatorios.
Reemplazo y Promoción	Poca utilización de planes de sustitución o reemplazo del personal gerencial (existentes en 27% de las empresas), y falta de procedimientos escritos sobre promociones internas.
Evaluación de Actuación	Utilizado principalmente para gerencia media y empleada (en 75% de las empresas); casi inexistente en empresas menores de 500 trabajadores. Los usos dados a los resultados son limitados, principalmente salariales.
Evaluación de Capacidades	Utilizada con enfoque de corto plazo, sin contrastar la adecuación persona/cargo y las potencialidades del individuo. Infrecuente su existencia (20% de las compañías).
Planificación de Carreras	Existente en una minoría de empresas (18%). Generalmente utilizada con baja tecnificación.
Formación y Adiestramiento	Actividades realizadas en la totalidad de las empresas; 57% cuentan con una unidad responsable de su coordinación. Poco vinculadas con los resultados de otras prácticas, como evaluación de actuación, de capacidades y planificación de carreras.

Fuente: Delgado (2007: 38)

Los Mercados Laborales

Los mercados laborales son sistemas complejos que se generan de la interacción de organizaciones públicas y privadas con individuos, a través de la mediación en menor o mayor grado del Estado; Chiavenato (2000) lo define como:

Aquel que está conformado por la oferta del trabajo o de empleo hecha por las organizaciones en determinado lugar y época. En esencia, lo definen las organizaciones y sus oportunidades de empleo, cuanto más sea la cantidad de organizaciones mayor será el mercado laboral y su potencial de vacantes y oportunidades de empleos. El mercado laboral puede segmentarse por sectores de actividad o por categorías (Empresas metalúrgicas, de plásticos, bancos etc.) o por tamaño (organizaciones grandes, medianas, pequeñas o microempresas, etc.) e incluso por regiones. Cada uno de estos segmentos tiene características propias (p. 180).

Los mercados laborales en América Latina son realmente complejos, llegando a ser el empleo el principal problema que deben resolver los individuos, aunque de igual manera se presentan otros factores como por ejemplo los bajos sueldos, la alta desigualdad salarial y la falta de estabilidad en el empleo; como bien lo ilustra un estudio del Banco Interamericano de Desarrollo (2004), al respecto:

Aunque la probabilidad de perder el empleo es grande, sólo una minoría decreciente de trabajadores está asegurada contra este riesgo. No sorprende entonces que en los sondeos de la opinión pública —como Latinobarómetro— se señalen el desempleo, los bajos salarios y la inestabilidad laboral como los problemas más apremiantes de la región por encima de la corrupción, la delincuencia y otros asuntos sociales difíciles (p. iii).

Es así como en estos mercados latinoamericanos se presentan situaciones particulares que difieren en cierto grado con mercados de otras regiones, en especial las relativas al salario, como señala Chi-Yi (1998) al respecto:

Dado, que en las economías subdesarrolladas, la importancia relativa de los asalariados urbanos productivos representa solamente alrededor de un setenta por ciento de la población económicamente activa, las consideraciones sobre las teorías y políticas de salario se encuentran limitadas, ya que su aplicabilidad se circunscribe tan sólo a esa proporción. Cualquier intento de asimilar la renta percibida por los empleados autocreados o improductivos al salario resultado inadecuado, porque estos dos últimos tipos de remuneración corresponden a criterios muy distintos de imputación (p. 227).

Estas situaciones del mercado son estudiadas a través de teorías económicas, pues existe la necesidad de comprender los efectos del mismo y tratar en la medida de lo posible de predecir el comportamiento del empleo y todo lo relativo al ámbito laboral. En este sentido se presentan los siguientes enfoques: a) enfoque neoclásico, el cual consta de dos variantes: el modelo clásico prekeynesiano y el nuevo modelo clásico; b) enfoques keynesianos y c) enfoque de los mercados segmentados.

En relación al **modelo clásico prekeynesiano** (enfoque neoclásico), Loyo (2006) señala lo siguiente:

Este enfoque está asociado principalmente a trabajos desarrollados por Pigou (1933) y Clay (1929), en los cuales se da énfasis al pleno empleo como estado normal de funcionamiento de la economía. Más adelante, trabajos de Phelps (1970), Friedman (1968), Lucas (1973) y Rapping (1969), profundizan estos estudios y, manteniendo los supuestos de equilibrio en el mercado de trabajo, enfatizan el rol de la incertidumbre y la información imperfecta en la

generación de fluctuaciones del empleo durante el ciclo económico (p. 9).

Explica Loyo que en este modelo el nivel de empleo está determinado por la igualdad entre la oferta y la demanda de trabajo, dejando a un lado el desempleo involuntario como factor posible. De esta manera la oferta de trabajo es producto de la maximización de las utilidades por parte del individuo, y se encuentra directamente vinculada con el consumo de bienes; asimismo la demanda de trabajo es obtenida a partir de la maximización de utilidades obtenidas por las empresas, todo ello en función a la limitación tecnológica que determina la función de producción. Entre las propiedades que presenta el equilibrio clásico Loyo (Idem op. Cit) señala las siguientes:

- a) Existe pleno empleo. Todos los trabajadores que se ofrecen al salario real vigente, son empleados.
- b) Los trabajadores maximizan su función de utilidad. Es decir, igualan el salario real al costo marginal del trabajo.
- c) Las empresas maximizan sus ganancias igualando el salario real al producto marginal del trabajo.

En relación a lo planteado en el modelo prekeynesiano, algunos investigadores critican el supuesto carácter voluntario del desempleo y el uso del mecanismo de salarios reales como factor de equilibrio del mercado.

Ahora bien, en relación al **nuevo modelo clásico**, desarrollado por Phelps, Friedman, Lucas y otros, plantean una serie de regularidades empíricas:

1. Los salarios reales tienden a aumentar cuando el empleo y el producto aumentan y viceversa.

2. Se ha observado un movimiento procíclico de la productividad media, lo que contradeciría la ley de los rendimientos decrecientes del trabajo.
3. La menor varianza de los salarios reales relativa a la varianza del empleo en el ciclo económico (Loyo, 1996).

Es así como la oferta de trabajo es producto de la maximización de utilidad, al igual que en el modelo clásico prekeynesiano, pero tomando en cuenta en esta oportunidad un horizonte intertemporal. Los basamentos de la utilidad son el consumo presente, consumo futuro, trabajo presente y trabajo futuro, asumiendo como limitación presupuestaria la riqueza del individuo. Es por ello que la oferta de trabajo producto de la solución del problema de la maximización depende igualmente de los salarios corrientes, pero también de los salarios futuros descontados a ingresos presentes, y de la riqueza inicial.

Otra particularidad de este enfoque es que considera al desempleo como enteramente voluntario, pero socialmente costoso, ya que las personas están desempleadas debido a que desconocen cuál es el salario normal y dedican tiempo a indagar cuánto es el mismo. Ello se traduce en un desempleo producto de la incertidumbre sobre los verdaderos precios dentro de la economía, lo cual representa un costo social. Asimismo, en este modelo se afirma que la economía está siempre sobre la oferta de trabajo, por lo que ante movimientos fortuitos de la demanda de trabajo que vinculados con el ciclo económico, producirá correlaciones positivas entre salarios reales y empleo, es decir, aumentan ambas en proporciones equilibradas. Una de las principales críticas a este enfoque es el hecho de considerar la búsqueda de trabajo como el único motivo que explica la existencia del desempleo en la economía.

Ahora bien, el **enfoque keynesiano** replaneteado por Patinkin (1965), Clower (1965), Leijnhuvud (1968), Barro y Grossman (1971), Malinvaud (1977), Benassy

(1983) y otros, buscan darle consistencia a las proposiciones centrales de la teoría keynesiana, señaladas por Loyo (Idem op. cit):

- a) el desempleo observado en las economías es involuntario;
- b) el exceso de oferta de trabajo se vincula, en general, con desequilibrios en otros mercados, en particular, en el mercado de bienes; c) la inexistencia de fuerzas económicas que puedan corregir desequilibrios (en especial el desempleo), con un comportamiento racional de las empresas y familias, bajo el supuesto de exogeneidad de precios y salarios (p. 12).

Este enfoque postula que el empleo no va a depender de los salarios reales sino de las ventas, dada la existencia en la economía, de un exceso de oferta en el mercado de bienes. Esto conlleva a que en el estudio de los problemas relativos al desempleo se debe examinar no solamente el mercado de trabajo, sino también analizando a otros mercados.

La tesis de la inflexibilidad de precios y salarios en el que se apoya este enfoque, ha sido centro de muchas críticas, Loyo (Idem op. cit) señala al respecto algunas interrogantes tales como por ejemplo:

¿Por qué los salarios y precios tienden a ser rígidos en el corto plazo? ¿Cuánto dura esta rigidez? Si al final de un período se observa desempleo involuntario, esto indica que el vector de precios y salarios falla en equilibrar todos los mercados de la economía, ¿Por qué, entonces, cuando los agentes económicos deben realizar sus nuevos contratos, no alteran sus expectativas de precios y salarios para que dichos desequilibrios sean eliminados?

Finalmente, el enfoque de los mercados segmentados, cuyos orígenes se encuentran en trabajos publicados por Dunlop (1938), Kerr (1950), Doeringer y Piore

(1971), Edward, Reich y Gordon (1982) y, Sousa y Tokman (1986), en su versión latinoamericana. El soporte de la teoría de los mercados segmentados se puede concretar en las siguientes hipótesis aportadas también por Loyo (Idem op. cit):

1. El mercado de trabajo se puede describir mejor como segmento que como un agregado homogéneo, pudiendo estos segmentos reducirse a dos sectores, llamados formal e informal o sector protegido y sector no protegido.
2. Los salarios y el empleo son determinados de manera diferente en ambos segmentos.
3. La segmentación tiende a ser un fenómeno permanente a través de distintos tipos de restricciones sobre la movilidad intersectorial de la mano de obra.
4. En el sector informal de la economía, la productividad potencial de los trabajadores que allí laboran sería mayor a la efectivamente observada.

La segmentación del mercado laboral se puede definir como aquella situación donde debido a barreras (institucionales o de otro tipo), a la movilidad ocupacional entre sectores, un trabajador en el sector de «bajos salarios» no tiene completo acceso a un trabajo en el sector de «salarios altos», en el cual labora un trabajador con idénticas cualidades observables (Taubman y Walter, 1986). Por su parte, Solimano (1988), define el mercado de trabajo segmentado como aquel en el cual un trabajador con la misma productividad es pagado distinto entre diferentes ocupaciones. El mismo autor también define segmentación como aquella situación en la cual dos trabajadores con igual capital humano tienen distintos valores presentes de sus ingresos futuros del trabajo (Loyo, 1996).

Algunos autores señalan como parte de la segmentación factores como por ejemplo la existencia de sindicatos y leyes de salarios mínimos, lo que origina una estructura de salarios reales mayores que la estructura de remuneraciones que garantizaría pleno empleo en la economía. Otros, por su parte expresan que las

diferencias en la estructura del mercado de bienes entre distintas industrias de la economía es el origen de la segmentación del mercado laboral. Tomando como base esta argumentación, la fuente de segmentación sería entonces la existencia de rentas cuasimonopólicas agregadas en los salarios, debido a que las tasas de retorno de los factores productivos no se equiparan cuando coexisten en la economía sectores oligopólicos con sectores competitivos, y a la existencia de sindicatos y de una alta regulación por parte del estado.

La existencia de estas teorías permite verificar diversidad en los esquemas remunerativos y la influencia de variados factores en el mercado de empleos, lo que es traído a colación por el autor a fin de orientar el proceso investigativo y fundamentar teóricamente aspectos relacionados con el mismo.

El Mercado Salarial

Los sueldos y salarios suelen ser estudiados a nivel de varias empresas u organizaciones, ello con el objeto de conocer los niveles remunerativos de las mismas y tener criterios razonables para asegurar si las retribuciones propias resultan o no competitivas respecto de aquellas. El estudio del mercado salarial se presenta así como una necesidad para la determinación de la competitividad remunerativa, frente a lo cual existen varias posibilidades: a) que la empresa se encuentre salarialmente por debajo de sus similares, b) que la empresa se encuentre de manera equilibrada frente a otras empresas en relación a lo que pagan por cada uno de sus puestos de trabajo, c) que la empresa pague por encima de los salarios que paga el resto de las empresas, y d) que la empresa pague en algunos casos por debajo y en otros por encima de lo que normalmente pagan otras empresas por puestos análogos o similares.

En referencia a la clasificación anterior es necesario acotar que los estudios salariales se desarrollan bajo ciertas premisas y condiciones, que requieren elementos de convicción para la consideración adecuada de sus resultados, tales aspectos parten de una comparación equitativa, es decir, cotejar empresas y puestos de trabajos similares; a tales fines Bonilla y Urquijo (2008) definen el estudio del mercado salarial de la manera siguiente:

Consiste en una investigación, mediante encuesteo y procesamiento estadístico, que se lleva a cabo sobre los puestos de trabajo, o cargos, más universales y comunes, dentro de las empresas de un determinado ramo industrial (de una región o de una zona específica), con el objeto de determinar los niveles medios de las remuneraciones básicas que se están asignando a los mismos, en la práctica, para tenerlas en cuenta en la elaboración de las escalas de salarios propias (p. 266).

Asimismo señala Lanhan (1998: 359) que “al terminar el reconocimiento de los sueldos y salarios, una empresa está preparada para la construcción de su estructura de salarios”. En virtud de estas definiciones aportada por los autores mencionados, resulta necesario destacar la pertinencia de las mismas con el presente esfuerzo investigativo, en el cual se pretende llevar a cabo un estudio del mercado salarial con el objeto de elaborar una escala propia, tomando en cuenta los elementos estadísticos pertinentes y dirigida a los profesionales de Relaciones Industriales y Recursos Humanos de una región en particular.

En este contexto es pertinente destacar lo señalado por Delgado (2007) en relación a las Compensaciones y Reconocimientos de las empresas Manufactureras en Carabobo:

Se denota una variabilidad y complejidad de los sistemas de compensación, destacándose las técnicas relacionadas con los sistemas estructurados de puerta por puerta y el ranking correlacionado con el mercado y en menor grado los sistemas de bandas salariales, familia de puestos y salarios y el de remuneración por competencias y habilidades.

Es de indicarse, que los sistemas de remuneración tienen articulación con las estrategias organizacionales, los desempeños, el posicionamiento de la empresa en el mercado y en el desempeño organizacional (colectivo e individual).

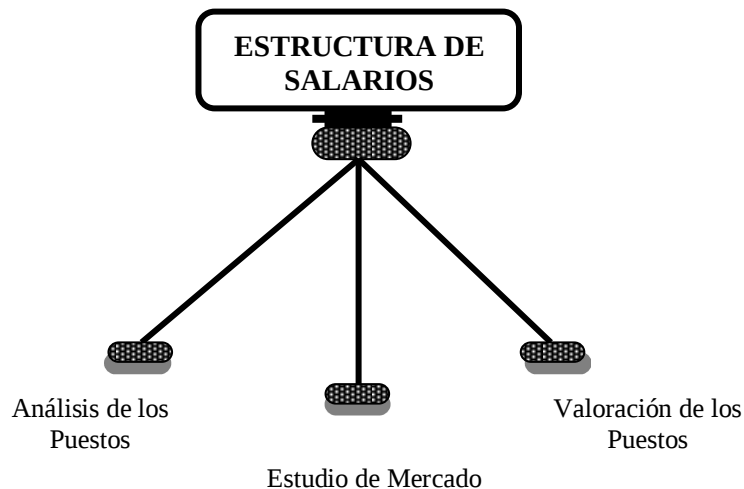
Se observa una tendencia a la adopción de prácticas remunerativas variables, en tanto se les relaciona con desempeño, productividad y calidad, con políticas remunerativas asociadas a la participación en resultados basados en productividad individual como por equipos.

La tendencia al uso de la remuneración variable aparece asociada a claras políticas de retención de personas (p. 51).

La Encuesta de Sueldos y Salarios

Uno de los instrumentos más importantes de la Administración de Sueldos y Salarios lo constituye la Encuesta de Salarios, Estudio de los Salarios o Estudio del Mercado Salarial; pues permite la adecuada estructura de Sueldos y Salarios de una organización, Bonilla y Urquijo (2008: 265) plantean que la estructura de salarios requiere un soporte estructurado y apoyado sobre tres procesos científicos: a) análisis de puestos, b) valoración de puestos y c) el estudio de mercado; tal como lo expresan a continuación (Figura N° 4).

Figura N° 4
Trípode de la Estructura de Sueldos y Salarios



Fuente: Bonilla y Urquijo (2008: 265)

Efectivamente, los procesos señalados anteriormente son fundamentales en términos de una administración científica del trabajo y de una estructura efectiva en el sistema compensatorio de cualquier organización; en este sentido Bonilla y Urquijo (Idem op. Cit) indican lo siguiente:

De la misma manera que el análisis de puestos y las técnicas de valoración de puestos, garantizan la objetividad científica de los procedimientos seguidos para determinar la importancia y valor de los puestos de trabajo, bien sea en términos cualitativos o en términos cuantitativos, el estudio de mercado garantiza la objetividad (estadística) de las remuneraciones que asignan a los mismos en el juego de la oferta y la demanda, o de la negociación colectiva, a nivel del mercado laboral (.p 266).

Al respecto es necesario acotar que las empresas requieren realizar estos estudios para poder conocer cómo se encuentran pagando en relación al resto, esta necesidad bien la expresa Reyes (1978) al comentar lo siguiente:

Toda empresa está interesada en conocer los salarios que pagan otras idénticas o similares a ella dentro de la región que opera, pues, si los suyos son muy bajos en relación con los de aquéllas, estará expuesta constantemente a una fuga de trabajadores, que preferirán prestar sus servicios en otra negociación donde sean mejor remunerados. Si, por el contrario, los salarios que paga una empresa son mucho más altos que en las demás, sus costos de mano de obra le dificultarán competir con otras empresas (p. 105).

El planteamiento de Reyes confirma la importancia de los Estudios Salariales, pues éstos ponen de manifiesto la posición de la empresa en relación al resto tomando como referencia los niveles compensatorios, estudiándola comparativamente con organizaciones similares y dentro de una misma región, para asignar en forma apropiada las remuneraciones a nivel interno, tomando las referencias del mercado estudiado, como señala Dessler (2001: 400) “las encuestas salariales o de compensación tienen como función central fijar precio a los puestos de trabajo”.

De esta manera se destaca la importancia de estos estudios, por cuanto los sueldos y salarios se ven afectados en el tiempo, perdiendo valor por efectos de la inflación; lo que produce disminución del poder adquisitivo de la fuerza laboral, como señala Hernández (2002) al respecto:

En períodos inflacionistas el valor real de los salarios puede disminuir aunque su valor nominal se incremente, debido a que el coste de la vida aumenta más deprisa que los ingresos monetarios. Las retenciones salariales para pagar los impuestos sobre la renta, los pagos a la Seguridad Social, las

pensiones, las cuotas a los sindicatos y las primas de seguros, reducen los ingresos reales de los trabajadores (p. 12).

En torno a lo señalado anteriormente el autor destaca la importancia del ajuste permanente de los niveles remunerativos, todo ello ante la pérdida del poder adquisitivo de los trabajadores frente a una realidad económica caracterizada por el aumento constante y creciente del costo de la vida; lo que precisamente ha afectado a los profesionales de Relaciones Industriales objeto del estudio, por lo que se hace necesario incorporar políticas o estrategias que permitan un ajuste permanente de los niveles remunerativos y de esta manera garantizar la estabilidad de los profesionales señalados.

Aspectos Técnicos de la Encuesta de Sueldos y Salarios

La Encuesta de Sueldos y Salarios tiene un procedimiento sistemático, requerido para la obtención de datos en forma apropiada y significativa; ello debido a la complejidad y cierta dificultad en la obtención de la información, toda vez que para muchas organizaciones el sólo hecho de pensar en facilitar datos importantes internos –sueldos y salarios pagados– resulta impensable, ya que se considera información confidencial, de allí lo complejo de realizar este tipo de estudios. Bonilla y Urquijo (2008) señala los pasos necesarios para este estudio:

1. Selección de los “puestos claves” (la muestra).
2. Selección de una muestra representativa de empresas afines.
3. Determinación de los aspectos salariales a estudiar.
4. Diseño de los instrumentos para recabar la información.
5. Encuesteo.
6. Procesamiento estadístico de la información.

7. Elaboración del informe final (conceptos, método, resultados).
8. Aplicación de los resultados en la elaboración del Tabulador (p. 267).

Describiendo el procedimiento, inicialmente se deben seleccionar los puestos que serán objeto de estudio, pues tomando en cuenta el total de puestos existentes en la empresa, es probable que no sea posible e incluso necesario realizar el estudio sobre todos los mismos. Una vez que se tienen claro los puestos a investigarse es necesario pensar en las empresas donde se hará tal estudio, fundamentalmente en el número de estas, para ello debe pensarse en empresas similares, de la misma rama, con cargos equivalentes o similares también, además de otros datos que se consideren pertinentes, como la ubicación, aunque es claro que deben ser organizaciones ubicadas en la misma región, incluso en la misma zona, salvo que no sea posible o que se considere necesario lo contrario.

Consecuentemente con lo anterior se deben precisar los aspectos salariales a investigar, normalmente se busca conocer el salario base, la escala de salarios de los puestos claves, además de otros aspectos relacionados que complementen el salario. En este sentido, Reyes (1978) señala que deben investigarse tres aspectos fundamentales de la remuneración, ellos son:

1. Los salarios básicos. Si no existe otra compensación complementaria, no hay necesidad de realizar ajustes posteriores.
2. Los promedios de salarios que resulten después de haber aplicado a las cuotas básicas, los incentivos, primas o demás compensaciones económicas que dentro de la empresa tengan carácter ordinario.
3. Las prestaciones adicionales. Estas comprenden aquellos beneficios otorgados al trabajador, que aun cuando inmediatamente no se traduzcan en dinero, hacen más

apreciable el trabajar en una negociación determinada; v.g. premios por antigüedad, ayuda para deportes, etc (p. 105).

Luego, en función de los elementos definidos anteriormente, se proceden a elaborar los instrumentos necesarios, los mismos deben estar coherentemente estructurados y deben responder a los datos necesarios, en tal sentido, el cuestionario es un instrumento vital y clave dentro del proceso, pues será la vía para la recolección de los datos que serán procesados finalmente para lograr los resultados finales y precisos requeridos para el estudio.

Asimismo, una vez concluidos los pasos anteriores se procede a aplicar los instrumentos diseñados, siendo este proceso de igual forma vital, pues consiste en la recolección de la información directamente en las empresas, aunque también pudiera considerarse la recolección vía electrónica; la dificultad de este proceso se presenta en relación a la colaboración o participación de las empresas, por cuanto la información requerida en muchos casos es considerada “confidencial”, como ya se indicó anteriormente; la recomendación en relación a este particular es solicitar la colaboración de las empresas y ofrecer los resultados una vez estén listos los mismos.

Luego, el paso siguiente es la tabulación de los datos recabados, para poder presentarlos y analizarlos en forma debida, para ello se usan ciertos estadísticos como la mediana, ya que, como señalan Bonilla y Urquijo (2008: 278) “al manejarse cifras tan variadas el promedio pudiera quedar influido por la presencia de cifras o muy grandes o muy pequeñas”. De igual forma es recomendable el uso de los cuartiles, el inferior y el superior, pues estadísticamente son representativos; todos estos deberán ser graficados para su presentación, donde se comparan los datos obtenidos con los datos de la empresa, poniendo de manifiesto la relación entre ambas series de datos.

De esta manera se procede a la elaboración del informe, en el cual se explicarán los datos obtenidos, se explicará el proceso de obtención de los mismos, la metodología, además de las recomendaciones y políticas necesarias para atender a las debilidades o fortalezas encontradas en el estudio. Como puede observarse, el estudio del mercado salarial o de las remuneraciones juega un papel fundamental en las organizaciones, por cuanto le permite conocer como están sus sueldos en relación con sus similares, como bien lo señala Lanhan (1988: 358) al referir que “la importancia del estudio se acepta cada vez más y las empresas están cada vez más deseosas de participar, porque conocen el valor de tal investigación”.

Autores como Reyes (1978) destacan los requisitos de la encuesta de sueldos y salarios:

1. No debe realizarse sólo sobre nombres de Cargos. Puesto que muchas veces estos títulos están algo distanciados de la realidad, por ejemplo, Analista de Recursos Humanos (Gestión Humana o Gestión de Gente), cuando en realidad hace las veces de Jefe o Director, o al contrario. Por lo que debe asegurarse que los puestos en el mercado sean al menos equivalentes a los puestos de la empresa que realice el estudio.
2. Debe determinarse el % de ocupación por obligación. Ya que es probable que puestos con nombres semejantes tengan diferencias en cuanto a sus obligaciones o en cuanto a la importancia que se le da a una función específica que le haría diferir del otro, por lo que la remuneración debería ser al mismo tiempo distinta.
3. Debe considerar los requisitos mínimos del puesto. Ello debe estar expresado en la descripción del puesto de trabajo y va a diferenciar lo que se exige al ocupante de un puesto de lo que efectivamente tengas sus ocupantes en el momento. Muchas veces durante la realización de análisis de cargos puede notarse que mientras la exigencia indica algo, por ejemplo, TSU en Relaciones Industriales, el ocupante tiene otra condición, por ejemplo Licenciado en Relaciones Industriales,

incluso Bachiller Mención Contabilidad; por lo que es necesario investigar la exigencia mínima del cargo, en aspectos como educación, experiencia, esfuerzo, responsabilidad, entre otros.

4. Debe considerar las compensaciones adicionales. No sólo deben considerarse los sueldos básicos, sino que debe investigarse sobre todo aquello que hace mejorar la calidad de vida del trabajador, representando un beneficio económico directo para el mismo.
5. Comparar los salarios externos e internos. Los resultados externos por sí solos no representan nada si no le comparan con los salarios internos de la empresa; por ello, realizar gráficas comparativas entre ambos es fundamental, permite comprender la realidad interna frente a un mercado que normalmente siempre resulta competitivo. Con ello es posible obtener conclusiones y escoger las políticas adecuadas que permitan mejorar o mantener el nivel competitivo y la justicia salarial interna.

En función de lo anterior, los investigadores o responsables del estudio deben diseñar instrumentos –como ya se ha señalado antes– apropiados y pertinentes a los datos que requieren investigarse, para ello, Reyes (1978: 110) señala dos instrumentos, uno de carácter general y otro de carácter específico, como se detallan a continuación:

1. Forma General. Contiene o debe contener:
 - a. Nombre y dirección de la empresa
 - b. Promedio de salario de obreros y de empleados
 - c. Existe un salario único por Puesto
 - d. Bonificaciones regulares
 - e. Sistema de incentivos
 - f. Días de descanso con sueldos, tiempo de alimentación (es remunerado), vacaciones, permisos remunerados

- g. Dotación (ropa, seguridad, herramientas)
 - h. Prestaciones contractuales
 - i. Sindicalización
2. Forma Específica. Se deben detallar los siguientes aspectos:
- a. Título que se le da al Puesto
 - b. Descripción del contenido detallado
 - c. Dedicación por actividad (% de la jornada)
 - d. Especificación del Puesto
 - e. Número promedio de ocupantes
 - f. Grados o Niveles del Puesto y número por cada uno
 - g. Tipo de Jornada
 - h. Hora extras porcentuales por puesto y grado
 - i. Salario básico por puesto y grado
 - j. Aumentos por antigüedad, mérito, incentivos (% anual, mensual)
 - k. Prestaciones adicionales del puesto

Nota: Se debe indagar sobre los aspectos que hacen diferir los puestos con respecto a la estructura interna

En todo caso, es fundamental considerar todos los aspectos que hagan diferir los sueldos de los puestos estudiados, para lo cual el investigador debe estar preparado e incluso atento a profundizar cuando así necesario. En este sentido, algunos elementos que se recomienda indagar en la encuesta de sueldos, tomando en cuenta las diversas revisiones y modelos consultados (Ver Anexos A y B, como referencias), son los siguientes:

- 1. En cuanto a la empresa:
 - a. Ubicación: se debe especificar claramente el municipio, sector, zona industrial u otro dato para conocer la ubicación de la empresa consultada. Como se recordará –anteriormente se señaló– todo estudio debe realizarse con

empresas ubicadas en la misma región objeto de estudio, a menos que criterios de otro orden así lo exijan (mercado, competitividad, presencia nacional).

- b. Sector económico o rama de actividad: al colocar este aspecto se garantiza que el estudio se realice en función de empresas similares o equivalentes, ha quedado demostrado a través de la revisión de textos –como el de Reyes, 1978– y señalado a lo largo del estudio que las empresas de sectores distintos suelen pagar también distinto, aún en cargos relativamente similares o parecidos.
- c. Número de trabajadores: es recomendable indagar sobre el número de trabajadores de los diversos niveles (operativos, administrativos, total), pues ello dará una idea a quien realiza el estudio sobre la composición de la estructura organizacional que se está comparando, y así garantizar la comparabilidad de las organizaciones (las del mercado vs la que es objeto de estudio), asimismo el total de trabajadores representa un factor importante, pues las empresas grandes suelen pagar mejores remuneraciones que las empresas que no lo son.
- d. Convención Colectiva: la existencia de este instrumento que ampara a los trabajadores hace incrementar los beneficios para los mismos, pues permite superar a lo largo del tiempo, los beneficios contenidos en la Ley; en este sentido la existencia de Convención Colectiva en empresas del mercado incidirá notablemente en los sueldos y beneficios de los trabajadores, lo cual merece especial atención, pues a fin de cuentas se debe destacar todo aquello que haga variar el sueldo entre las organizaciones del mercado y la organización objeto de estudio.
- e. Acuerdo Colectivo: en caso de no existir Convención Colectiva pudiera encontrarse alguna organización que disponga de Acuerdo Colectivo, lo que a objeto de la ley tiene los mismos efectos, por tanto, la presencia o existencia

de Acuerdos Colectivos hacen variar los sueldos y beneficios, tal cual como se explicó en el punto anterior.

2. En cuanto al puesto:

- a. Título del Puesto: es el nombre o denominación estructural del puesto de trabajo dentro de la organización. Se debe procurar tener el título formal del puesto, ya que es común que se usen otros nombres para denominar un puesto determinado. El investigador debe asegurarse de ubicar el título normal y reconocido que se le da al puesto, en caso contrario pudieran cometerse errores, como por ejemplo tener información errada de un puesto.
- b. Nivel ocupacional: es la denominación formal del grupo al cual pertenece el puesto de trabajo, tal nombre expresa en forma aproximada el nivel de jerarquía del puesto, por ejemplo gerentes, analistas, supervisores, operarios, entre otros. Esta información permite ubicar al puesto en el nivel de jerarquía del puesto, claro está, si el puesto se encuentra ubicado erróneamente la información no será útil realmente, por ejemplo un puesto que sea calificado en el Nivel de Jefes y realmente pertenece a Supervisor u otro similar.
- c. Nivel educativo: se debe indicar el nivel de educación mínima exigida para el puesto, aun cuando sus ocupantes pudieran tener un nivel superior de educación, incluso inferior; acá lo importante es destacar lo que señala la Descripción Formal del Puesto de Trabajo.
- d. Experiencia: similar al aspecto anterior, debe indicarse la experiencia que señala la Descripción del Puesto de Trabajo, más no la experiencia que tengan los ocupantes actuales de los mismos; en tal sentido se debe expresar el tiempo (años, meses, días) requerido para el ocupante en puestos similares a nivel externo o interno que garanticen conocimientos, habilidades y destrezas normales del puesto a ocupar.
- e. Número Ocupantes: para poder asegurarse de la comparabilidad de los puestos es fundamental conocer el número de personas que lo ocupan, pues

aun tratándose de puestos similares o idénticos es posible que no sean desempeñados bajo las mismas condiciones, por ejemplo, dos organizaciones del mismo sector, características casi idénticas, misma región, pero en una existen cinco (05) Analistas de Gestión del Talento Humano y en la otra sólo tres (03), en tal caso, es altamente probable que en donde hay menos personas ocupando tales puestos el volumen de trabajo sea mayor, en consecuencia los sueldos no deberían ser iguales, sino que deberían ser mayores en esta última; eso por citar un ejemplo cotidiano.

- f. Horas extras: este aspecto sin duda alguna incrementa el sueldo nominal, por tanto se debe investigar si el puesto que se trate trabaja horas extras y en qué proporción, así como precisar el porcentaje (%) de incremento de la hora extra trabajada. Para ello basta con suponer puestos similares o equivalentes, pero en una de las organizaciones estudiadas no se trabaja hora extra, allí es altamente probable que el sueldo nominal sea inferior al resto, donde comparativamente existirá al menos una diferencia porcentual en función del número de horas extras trabajadas y el porcentaje de incremento por las mismas con respecto a la hora normal de trabajo.
- g. Función Básica del Puesto: representa la idea fundamental que expresa la magnitud de la importancia de un puesto determinado, de manera tal que la persona que la lee tendrá una representación bastante aproximada de lo que en términos generales consiste el puesto y la jerarquía que este tiene frente al resto. Esta redacción es fundamental dentro de toda Descripción de Puesto de Trabajo, pues es la que resume la razón de ser del mismo.
- h. Actividades Básicas: es recomendable indagar sobre las actividades que lleva a cabo el puesto, si es posible precisar todas las que contiene la descripción del Puesto, con ello se garantiza que se estén comparando puestos similares o equivalentes, incluso teniendo nombres o denominaciones diversas, pues en esencia lo que se busca es comparar en función de lo que los mismos hacen, no se denominación formal. En algunos casos, los que diseñan las encuestas o

formatos para realizar estos estudios solicitan únicamente las actividades más importantes, pero es común observar que se pida transcribir las actividades que señala o contiene el formato de descripción del puesto estudiado, y así evitar juicios o evaluaciones sobre la comparabilidad.

3. En cuanto al sueldo:

- a. Sueldo básico: corresponde al que se ha fijado o pactado en el contrato de trabajo; se debe tener precisión del mismo para poder medir la competitividad de los sueldos y la ubicación dentro del mercado; este sueldo se le compara con el nominal, pues una organización (objeto de estudio o del mercado) pudiera ser la primera en sueldo básico en cierto puesto de trabajo, pero al comparar el sueldo nominal (devengado) pudiera estar por debajo de la media del mercado, por lo que se asume que no es competitiva en relación a los beneficios adicionales que ofrece. En toda encuesta de sueldos o mercado remunerativo es pertinente llevar a cabo esta comparación, cuando solo se toman en cuenta los sueldos básicos se habla de un encuesteo sencillo o poco profundo, lo que ciertamente permite conocer la realidad pero en forma parcial, y en tal sentido no garantiza una comparación efectiva e integra de los aspectos necesarios para trazar o fijar políticas remunerativas adecuadas, pues al dejar de lado aspectos fundamentales es probable que se adopten políticas sobre una base incierta.
- b. Sueldo nominal mensual: también se denomina devengado, es lo que el trabajador cobra efectivamente en su pago quincenal o semanal, este pago resulta de considerar además del salario base, toda aquella contraprestación adicional que el trabajador reciba por su labor (bonos, incentivos, horas extras, comisiones) y todos aquellos descuentos de ley (Seguro Social, Paro Forzoso o Régimen Prestacional de Empleo, Ahorro Habitacional) y convencionales (Cuota Sindical, Aportes Extraordinarios al Sindicato) y todos aquellos Préstamos adquiridos con el empleador.

- c. Devengado trimestral: es la suma de todos los sueldos nominales en un periodo de tres meses. Esta información permite verificar la variabilidad de la remuneración del puesto de trabajo, de igual manera hará posible verificar si los puestos estudiados son comparables o no, ya que ante la existencia de variabilidad extrema en uno de éstos se recomienda no incluirlo en el estudio para garantizar el equilibrio de los datos.
 - d. Puesto con Escala de Sueldo: es fundamental conocer si el puesto estudiado tiene sueldos variables en función de una escala, la misma define la diferencia de la remuneración para diversas características internas del puesto o agrupaciones, en tal sentido tomar en cuenta si existe variación en la remuneración de un puesto en función de escalas definidas. Ello permitirá observar y precisar si existen diferencias en la remuneración entre las empresas que se comparan, producto precisamente de la existencia y el uso de escalas; se destaca nuevamente la necesidad de ubicar todos los aspectos que pudieran hacer diferenciar los sueldos de una empresa en relación al resto.
4. En cuanto a los beneficios:
- a. Pago de Horas Extras: se debe indagar acerca del incremento porcentual en el pago de las horas extraordinarias, distinguiendo aquellas empresas que paguen por encima de la ley, pues ello incidirá finalmente en la comparación de los puestos.
 - b. Seguro de vida: este aspecto hace incrementar los beneficios que reciben los trabajadores, por tanto es fundamental indagar sobre la existencia de éste en las organizaciones estudiadas.
 - c. HCM: al igual que el aspecto anterior, la póliza o Seguro por Hospitalización, Cirugía y Maternidad (HCM) es un beneficio que hace variar el beneficio total que reciben los ocupantes de los puestos de las empresas donde aplique, en relación al resto o donde no aplique. Recordando además que este beneficio

es adicional, no lo exige la Ley, por tanto es potestativo o una prebenda de los trabajadores y su representación sindical.

- d. Vehículo: es una asignación que reciben puestos de trabajo de alta jerarquía, aun así, es importante indagar en todos los casos, pues este beneficio permite incrementar sustancialmente los aportes que reciben los trabajadores.
- e. Caja de ahorro: representa un beneficio importante para los trabajadores, a través del cual los mismos logran mejoras significativas en relación a los beneficios normales o de ley.
- f. Bonos: se debe profundizar sobre la existencia de bonos e incentivos que tengan los puestos de trabajo estudiados, pues de conformidad con lo anterior también incrementan sustancialmente los aportes que reciben los ocupantes de los puestos de trabajo.
- g. Vacaciones: es importante destacar los casos en los que las organizaciones otorgan a sus trabajadores beneficios adicionales en relación a las vacaciones de ley, pues elevan considerablemente los beneficios básicos.
- h. Bono Vacacional: al igual que el anterior aspecto repercute significativamente en los beneficios totales que reciben los ocupantes de los puestos estudiados, por tanto se debe precisar el monto o la forma de cálculo que se use para los casos en los que supera el mínimo de ley.
- i. Utilidades: muchas empresas suelen pagar utilidades por encima de ley, ello también incide de forma importante en los beneficios de los trabajadores, recordando que existe a partir de la nueva Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores un incremento, pasando a ser el mínimo de 30 días, se mantiene el máximo de 120 días, claro está, se debe atender al criterio principal, la distribución del 15% de las ganancias netas; pero en términos de días de utilidades, la diferencia entre lo mínimo y lo máximo es de 300%.
- j. Otros: en este aspecto se deben señalar todos aquellos beneficios distintos a los ya estudiados y que signifiquen mejoras considerables a los puestos

estudiados, pudiera manejarse por ejemplo asignación de viviendas, extensión de pólizas, préstamos a bajo o ningún interés, entre otros.

Todos estos aspectos fueron tomados en cuenta por el autor del estudio para la elaboración del instrumento de recolección de la información (Ver Anexo D), dada la importancia de cada uno de los mismos en torno a verificar los aspectos que permitan distinguir los puestos de una empresa en relación al resto, en este caso, por tratarse solamente de empresas del mercado y no realizarse ninguna comparación con una empresa base u objeto de estudio, la comparación entonces se hace a nivel global en función de los objetivos propuestos para el estudio, los cuales se muestran en el respectivo espacio destinado dentro del presente, es decir, los resultados.

Escalas Salariales

Las escalas son un elemento fundamental para la adopción de políticas en materia de remuneraciones, ya que permiten estructurar en forma adecuada los niveles de pago, de forma tal que sean correspondientes con la estructura de los puestos y los niveles jerárquicos de los mismos; la escala o tabulador es definida por Bonilla y Urquijo (2008) como sigue:

Serie de valores salariales articulados en forma de escalerillas (o grados), que se unen estrechamente unas con otras, a lo largo de la tendencia del ajuste estadístico establecido, que actúa como el eje central de la misma y le da cohesión y coherencia (p. 348).

Es importante destacar que en muchas organizaciones se usan remuneraciones planas, es decir, se agrupan puestos similares y se les asigna un mismo sueldo básico;

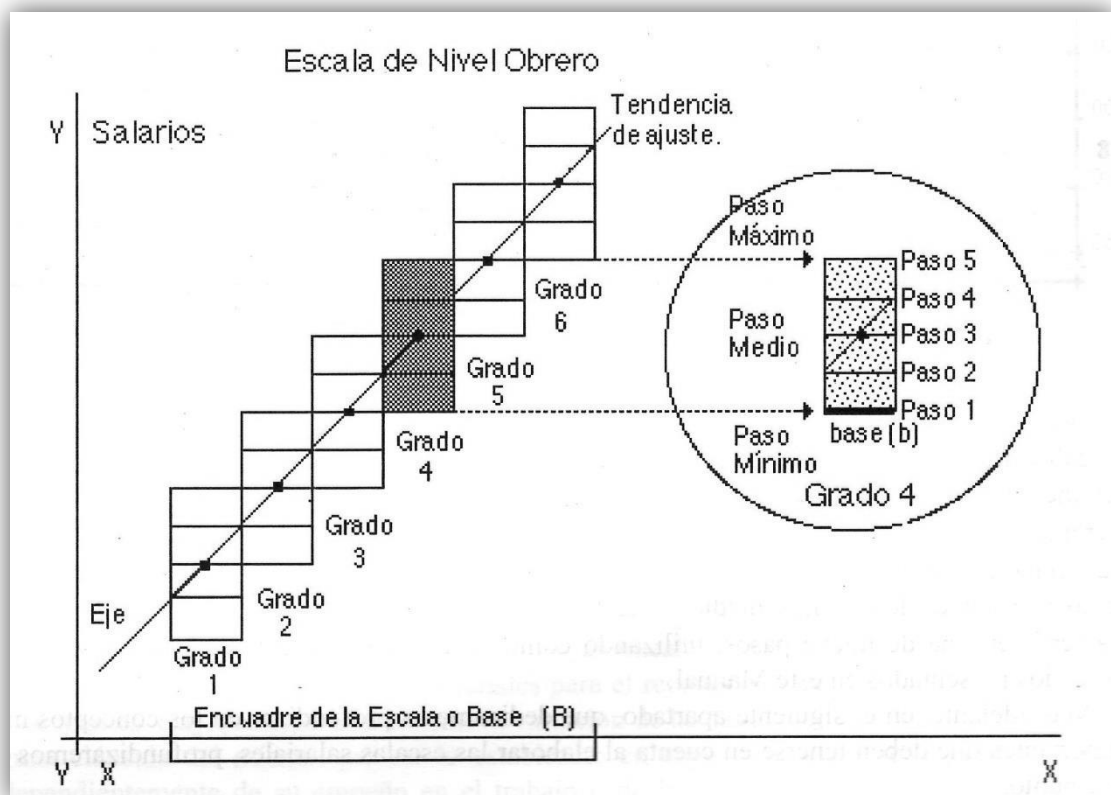
pero esa práctica pudiera ser negativa, pues aún los puestos similares o equivalentes tienen diferencias significativas en cuanto a su jerarquía, por lo que al tener pagos idénticos, los puestos de mayor valor tenderán a sentirse menos satisfechos con la remuneración en relación a los puestos de menor valor, que en términos concretos ganarían igual. Es por ello que la construcción de la escala es fundamental, ya que permite resolver de manera práctica y científica el tema de las remuneraciones justas; como señala Cardy y otros (2008) al respecto:

El sistema de retribución es uno de los mecanismos más importantes a disposición de las empresas y los directivos para atraer, retener y motivar a los empleados competentes y que rindan de forma que se respalden los objetivos de la organización (p. 374).

Las escalas suelen elaborarse por niveles, es decir, por agrupación de puestos correspondientes a un mismo nivel ocupacional, por ejemplo: nivel operativo (obrero), empleados, técnicos, analistas, supervisores, jefes, gerentes, ejecutivos. En algunos casos las escalas se presentan separadas por niveles, en otros casos se presentan todos los niveles juntos, ello va a depender del tamaño de la organización, de sus políticas remunerativas y de la visión de quien realice dicha escala. Asimismo, cada escala cuenta con una serie de grados o posiciones donde se encuentran los puestos, estas escalas se pueden plantear como lo señalan Bonilla y Urquijo (2008, p. 349) en su explicación, si se trata de Escalas Ordinales, los grados son 1º, 2º, 3º, 4º, 5º, etc., tal como se obtienen en los métodos cualitativos de valoración (grados y jerarquización), los grados pueden elaborarse por puntos, por ejemplo grado 1 (200-249 puntos), grado 2 (250-299 puntos), grado 3 (300-349 puntos) y así sucesivamente.

Otro concepto fundamental de las escalas es el paso o las tasas salariales, también conocidos como altura, esto es la división de cada uno de los grados, es decir, cada grado tiene internamente pasos o tasas correspondientes a cada una de las alternativas salariales que tiene el grado o alternativas de pago; por tanto un paso constituye un incremento salarial en relación al paso que le antecede. Visto gráficamente (Ver Figura N° 5) se observa en el eje horizontal o abscisas los cargos valorados, en el eje vertical o eje de las ordenadas están los sueldos o salarios.

Figura N° 5
Representación Gráfica de la Escala de Salarios



Fuente: Bonilla y Urquijo (2008: 348)

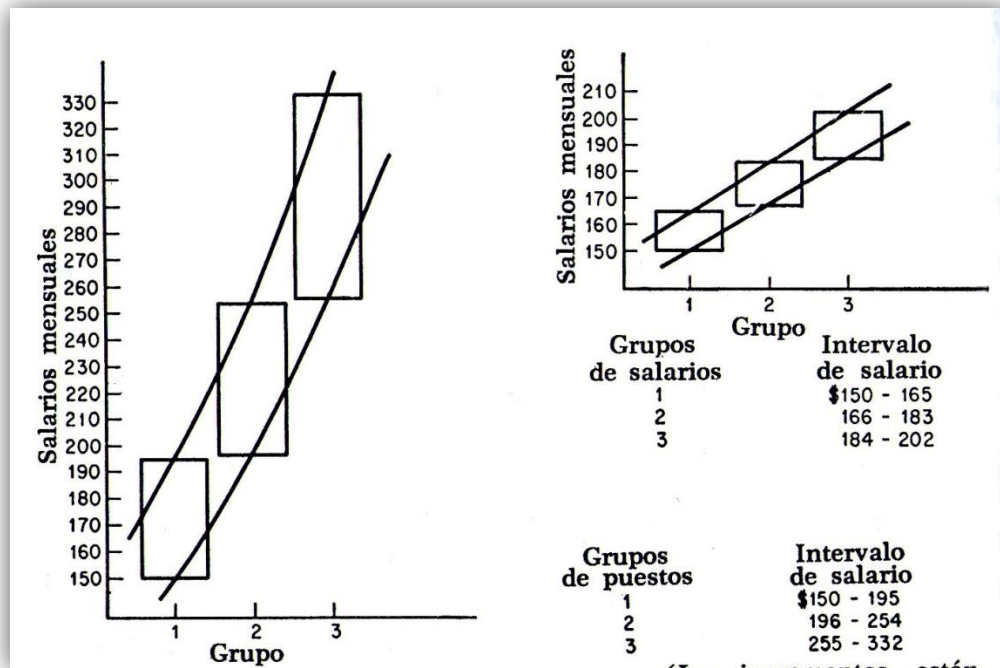
Sobre este particular se observa una escala salarial para un único nivel (Obrero), la misma tiene un total de seis grados, a medida que aumenta el grado se trata de cargos más importantes dentro del mismo nivel; asimismo, cada grado tiene 5 pasos o tasas, es decir, niveles de remuneración; dependiendo de la realidad interna las organizaciones pueden diseñar escalas desde tres hasta unos nueve pasos, con sueldos superpuestos o no, en el caso del ejemplo presentado (Figura N° 04) se observa una escala superpuesta, esto significa que las remuneraciones de grados consecutivos tienen pasos con igual valor; sobre este particular Lanhan (1998) hace la siguiente aclaratoria:

Cuando no se tiene sobreposición entre los intervalos de los salarios, cada grupo de puestos tiene un intervalo separado y diferente de cualquier otra clase de la serie. Este método tiene la ventaja de remunerar a los empleados de un grupo con un salario diferente al pagado en otros grupos. En una estructura de salarios con intervalos superpuestos, los empleados que están cerca del límite superior de su clase, reciben un salario superior al de los empleados que están cerca del límite inferior del grupo inmediato superior (p. 378).

Estas consideraciones prácticas resultan fundamentales para el establecimiento de escalas adecuadas, así como políticas que permitan ser justos y equilibrados en materia de remuneraciones, por cuando una escala diseñada en forma errónea pudiera traer quejas de algunos trabajadores por la cercanía o lejanía exagerada de sus remuneraciones en relación a puestos cercanos. En el caso de escalas superpuestas, algunos trabajadores podrían sentirse mal pagados cuando estando en un paso bajo de un grado superior, reciban pagos similares al de un paso alto de un grado inferior, sobre todo cuando las diferencias entre los grados es corta, como de hecho pudiera ocurrir en el ejemplo planteado anteriormente (Figura N° 04); según Lanhan (Idem op. Cit) la práctica en materia de escalas de salarios no superpuestos sugiere una

amplitud de un 10% a un 30% entre los salarios mínimos y máximos de un mismo grado (Ver Figura N° 6),

Figura N° 6
Escalas de Salarios con Intervalos No Sobrepuestos



Fuente: Lanhan (1998: 380)

Es necesario señalar que la sobreposición en la escala salarial no es mala o inadecuada, sino que resulta compleja y requiere de una revisión exhaustiva de la realidad de los puestos, aplicándose fundamentalmente cuando el nivel de complejidad de los mismos no es tan distante, por lo que se reduce el efecto divisorio de los puntos o jerarquía, lo cual puede resultar conveniente. En todo caso, son aspectos y situaciones diversas que se presentan en el ámbito de la administración de las remuneraciones, por lo que el especialista debe estar atento con la estrategia usada y las políticas que se generen para operar el sistema de compensación y beneficios.

En relación al presente estudio, el autor elaboró las escalas sin tomar en cuenta el nivel de importancia de los puestos, sólo se usó la jerarquía natural de los mismos, pues se trata de puestos del área de Gestión del Talento Humano, como ya se ha manifestado a lo largo del estudio, sin una valoración previa como se realiza en un estudio de remuneraciones, sólo se usó la denominación del puesto, las funciones, se organizaron los mismos, así como las remuneraciones, los promedios y otros estadísticos, tal como se explica en forma adecuada en la presentación de los resultados.

La Industria Manufacturera

A nivel mundial la industria manufacturera representa un sector fundamental de las diversas economías, pues -en general- por su robusta estructura y por otros muchos factores como el volumen económico, el nivel de inversión, el personal que ocupa, entre otros, constituye el sector que aporta mayores beneficios a los países; como bien lo expresan Vásquez y Velázquez (2007: 38) al señalar que “las industrias en el ámbito mundial se consideran elementos básicos de la actividad productiva de una nación”.

Para ubicar apropiadamente lo que significa la Industria Manufacturera conviene señalar que manufactura proviene del latín *manus*, mano, y *factura*, hechura, llamada también fabricación, constituye una fase de la producción económica de los bienes económicos que se produce bajo todos los tipos de sistemas económicos (Enciclopedia Online Wikipedia, búsqueda del término Manufactura). En tal sentido, la Industria Manufacturera corresponde a aquella que tiene como objetivo transformar materia prima en artículos para el consumo. Para comprender el concepto se muestra a continuación la clasificación de las Empresas Manufactureras según Vásquez y

Velásquez (2007: 41), con ello se puede observar cada una de las áreas o sectores que abarca la Industria Manufacturera:

Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU)

Esta clasificación definida por la ONU para todas las actividades económicas, es una clasificación internacional por clases de actividad. La versión original se aprobó en 1948, y ya se cuentan con tres revisiones, de las cuales los países utilizan la Revisión 2 (Rev.2) y la Revisión 3 (Rev.3), entre las que existen tablas de correlación. Cada una de estas revisiones presenta un listado de códigos que identifican a qué categoría de tabulación, división, grupo y clase de actividad económica pertenece una industria.

(...) se hace referencia a dos dígitos de la revisión 2 que corresponden a las grandes divisiones de industrias y que agrupa a las industrias manufactureras de la siguiente manera:

31: Alimentos, Bebidas y Tabaco

32: Textiles, Vestuario y Cuero

33: Industria de la madera y muebles

34: Fabricación de papel, imprenta y editoriales

35: Industrias químicas, derivados del petróleo, caucho y plástico

36: Fabricas de productos no metálicos

37: Industrias metálicas básicas

38: Fábricas de productos, metálicos, maquinarias y equipos

39: Otras fábricas

Como puede observarse, son diversas áreas las que abarca la Industria Manufacturera; ahora bien, existe una clasificación que se basa en el número de trabajadores y que es importante tomar en cuenta, en función de lo aportado también por Vásquez Velásquez, G. (Idem op. cit) al respecto:

Clasificación en estratos de ocupación

Esta clasificación sigue las pautas establecidas en el Programa Mundial de Encuestas Industriales de la ONU, 1963. En ella, los establecimientos también pueden agruparse

según su tamaño. Según este criterio de agrupación, las industrias en Venezuela y en otros países de Latinoamérica, se clasifican en cuatro grupos según los valores de personal ocupado. En consecuencia, las empresas se estratifican de la siguiente manera:

- a. Gran Industria: Más de 100 trabajadores
- b. Mediana Industria Superior: de 51 y 100 trabajadores
- c. Mediana Industria Inferior: de 21 a 50 trabajadores
- d. Pequeña Industria: de 5 a 20 trabajadores

En este sentido, para la investigación se usó precisamente lo presentado por Vásquez y Velásquez anteriormente, en relación a la clasificación de las empresas manufactureras, con ello se logró realizar una estratificación y presentación de resultados en forma apropiada; por tanto se encontrarán datos divididos en: Gran Industria, Mediana Industria Superior, Mediana Industria Superior y Pequeña Industria; todo ello motivado a las diferencias significativas que suelen presentarse en cada una de las mismas, por las características que se generan a partir del nivel de ocupación, como el tipo de gerencia, las políticas en materia de Gestión del Talento Humano, incluso las políticas en materia de Sueldos y Salarios.

Finalmente, en relación a este aspecto, se puede acotar que el aporte del sector manufacturero a la economía nacional es significativo, así lo destaca un trabajo realizado por el Instituto Nacional de Estadística (2012) que recoge datos fundamentales, como lo refleja el siguiente cuadro (Cuadro N° 1).

Cuadro N° 1

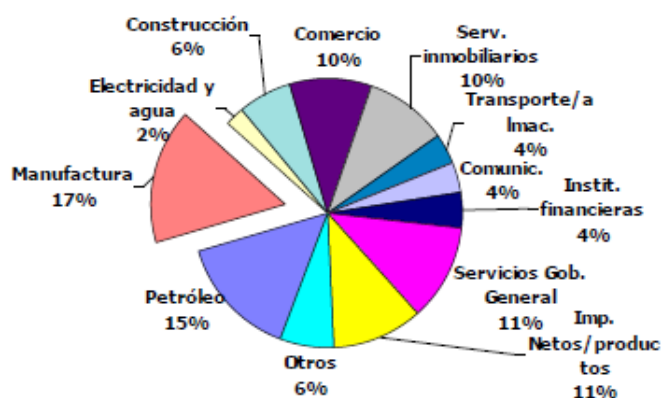
Valor Bruto de la Producción de las Grandes Empresas Manufactureras

Año	Valor Bruto de la Producción	Participación del Valor Bruto de la Producción (Industria Manufacturera)
Grupo 1: Elaboración de productos alimenticios, bebidas y tabaco		
2007	23977	29,0
2008	34851	36,3
2009	45073	43,8
2010	53097	41,2
Grupo 2: Producción de madera y fabricación de productos de madera, corcho y fabricación de papel y productos de papel		
2007	1595	1,9
2008	2102	2,2
2009	3076	3,0
2010	4009	3,1
Grupo 3: Fabricación de coque, productos de la refinación del petróleo, combustible nuclear y fabricación de sustancias y productos químicos		
2007	13864	16,8
2008	18892	19,7
2009	17057	16,6
2010	24005	18,6
Grupo 4: Fabricación de productos de caucho y plástico		
2007	2366	2,9
2008	2791	2,9
2009	3514	3,4
2010	3873	3,0
Grupo 5: Fabricación de otros productos minerales no metálicos		
2007	2622	3,2
2008	2976	3,1
2009	3040	3,0
2010	3658	2,8
Grupo 6: Fabricación de metales comunes y fabricación de productos elaborados de metal, excepto maquinaria y equipo		
2007	14671	17,6
2008	17486	18,3
2009	12973	12,6
2010	19256	14,9
Grupo 7: Fabricación de maquinaria y equipo NCP, maquinaria de oficina, contabilidad e informática; maquinaria y aparatos eléctricos NCP; instrumentos eléctricos y fabricación de relojes		
2007	2244	2,7
2008	2982	3,1
2009	3484	3,4
2010	4534	3,5
Grupo 8: Fabricación de vehículos automotores, remolques, semirremolques y reciclamiento		
2007	21471	26,
2008	13911	14,5
2009	14605	14,2
2010	16396	12,7

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2012: 03)

De esta manera, puede observarse el aporte económico de la Industria Manufacturera a la economía nacional, siendo el sector de elaboración de productos alimenticios, bebidas y tabaco el que destaca en relación al resto, con un 41,2% del total de participación dentro de la Industria para 2010 (Ver Cuadro N° 1), con una producción de 53097 (millones de Dólares). En relación a la participación total de la Industria Manufacturera en el Producto Interno Bruto (PIB), un estudio realizado y presentado por COINDUSTRIA (2006) indica que este sector representa un 17% del PIB Nacional (Ver Figura N° 7), verificándose que es el mayor sector económico a nivel nacional, superando incluso al petrolero.

Figura N° 7
Producto Interno Bruto en Venezuela (2006)



Fuente: COINDUSTRIA (2006: 09)

La Industria Manufacturera en Carabobo

Carabobo se destaca por ser una pujante región industrial, con importantes empresas y zonas productivas, que contribuyen a la economía nacional, fomentando

la productividad y la producción de variados artículos manufacturados. En Carabobo, según datos recolectados por el autor, se encuentran las siguientes Zonas Industriales repartidas en unas 8.626,75 hectáreas de parques industriales:

1. Zona Industrial Norte
2. Zona Industrial Sur I
3. Zona Industrial Sur II
4. Zona Industrial San Diego
5. Parque Comercial Industrial Castillito
6. Zona Industrial Oeste
7. Zona Industrial y Comercial La Isabelica
8. Zona Industrial La Quizanda
9. Zona Industrial Castillete
10. Zona Industrial Terrazas del Castillito
11. Zona Industrial Michelena
12. Zona Industrial Los Guayos
13. Zona Industrial Ciudad Alianza
14. Zona Industrial Guacara Oeste
15. Zona Industrial Caribe
16. Zona Industrial El Tigre
17. Zona Industrial La Floresta
18. Zona Industrial Araguaita

Al mismo tiempo se encuentran otras zonas productivas que abarcan importantes centros productivos, como por ejemplo la Zona Industrial los Criollitos, Zona Industrial Calicanto, Zona Industrial Covenal, Zona Industrial Anauco, Zona Industrial el Nepe, entre otros, datos obtenidos por parte del autor a partir de la aplicación del Instrumento N° 02 (Ver Anexo D), donde se destacan industrias de

alimentos, ensambladoras de vehículos, textiles, plásticos, pinturas, cauchos, papel, asfalto, entre otras.

El Estado Carabobo representa 0,5% del territorio total de Venezuela, con 4.650 kilómetros cuadrados, según los datos que maneja la Cámara de Industriales (Revista Producto, 2013), se ubica en la octava posición en importancia poblacional en el país, con 2.262.070 habitantes, representando 8% de la población de Venezuela. Asimismo, señala Andrés Pérez, presidente de la Cámara de Industriales de Carabobo que el sector genera para la fecha más de 177.537 mil empleos directos, lo que representa un 20% de la mano de obra manufacturera del país, al mismo tiempo que ocupa más de 330 mil puestos de trabajo indirectos. En este sentido Pérez (Idem op. Cit.) señala lo siguiente:

Son varios los factores que han determinado que Carabobo sea considerado el principal parque industrial de Venezuela. Tenemos 60 sectores definidos que abarcan ocho mil hectáreas, acá se concentra 14% de la infraestructura industrial y se genera 40% de la divisas por exportaciones no tradicionales. Aportamos 27% de la producción manufacturera del país.

Luego de lo señalado, es posible concluir que el Sector Manufacturero del estado Carabobo es representativo, pues ocupa una posición privilegiada respecto del resto de los sectores económicos, lo que constituye así un dato importante, garantizando así la aplicabilidad y la amplitud del estudio, pues ha abarcado uno de los sectores más grandes de la región, tomando como referencia los datos recabados y las referencias aportadas anteriormente.

Profesionales de Relaciones Industriales

A los efectos de este estudio y de cualquier otra consideración sobre los profesionales de Relaciones Industriales y Recursos Humanos, éstos comprenden según el artículo segundo de la Ley de Ejercicio de la Profesión de Licenciados en Relaciones Industriales y Recursos Humanos (2002) a aquellos “quienes por medio de universidades del país, hayan obtenido el título universitario para el ejercicio de la profesión de Relaciones Industriales y Recursos Humanos”. De esta manera se tiene previsto dar cumplimiento a la Ley de Ejercicio, por lo cual el estudio será válido exclusivamente para aquellas personas que puedan desempeñar puestos de trabajos bajo las condiciones establecidas en el mencionado instrumento legal.

Estos profesionales se encuentran amparados por Colegios, ubicados en las capitales de varios estados a nivel nacional, entre ellos Aragua, Anzoátegui, Bolívar, Carabobo, Distrito Capital, Falcón, Lara, Mérida, Miranda, Monagas, Sucre, Yaracuy y Zulia; y existen intentos de organización para la fecha (marzo de 2013) en otros estados como Nueva Esparta, Cojedes y Portuguesa. Asimismo, los diversos Colegios se encuentran fomentando acciones para el mejoramiento de sus agremiados, realizando reuniones nacionales y coordinando diversas acciones para garantizar todo lo establecido en la Ley de Ejercicio y en la propia dinámica y compleja realidad del profesional del área; existen proyectos interesantes como el Instituto de Previsión Social, Código de Ética del Profesional de Relaciones Industriales y Recursos Humanos, Guía Técnica de Consultores y Asesores, Tabulador de Honorarios Profesionales por Revisión de Convenciones Colectivas de Trabajo, Honorarios Profesionales de Actividades de Libre Ejercicio y finalmente, el presente estudio, el cual ha sido realizado además con el objeto de presentar las Escalas Remunerativas para el Profesional Bajo Relación de Dependencia.

Bases Legales

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela

La Carta Magna de Venezuela señala aspectos relativos al hecho del trabajo, entre los que destacan los siguientes artículos:

Título III

De los derechos humanos y garantías, y de los deberes

Capítulo V

De los Derechos Sociales y de las Familias

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

Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.

Artículo 89. El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras.

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

excepción de la obligación alimentaria, de conformidad con la ley.

El Estado garantizará a los trabajadores y trabajadoras del sector público y del sector privado un salario mínimo vital que será ajustado cada año, tomando como una de las referencias el costo de la canasta básica. La Ley establecerá la forma y el procedimiento.

De esta manera, para el estudio resulta importante destacar que se establece como principio en el artículo 89, “el pago de igual salario por igual trabajo”; lo que justifica en el ámbito legal el presente, ya que se persigue equilibrar una brecha salarial en el mercado de trabajo, específicamente de los profesionales de Relaciones Industriales y Recursos Humanos, como ya se ha mencionado anteriormente.

Ley Orgánica del Trabajo

La Ley Orgánica del trabajo (LOT) regula directamente el hecho del trabajo y contiene elementos legales necesarios para justificar y validar criterios importantes relacionados con el objeto de estudio, para ello es conveniente destacar los artículos que a continuación se citan:

Artículo 9º. Los profesionales que presten servicios mediante una relación de trabajo tendrán los derechos y obligaciones que determinen las respectivas leyes de ejercicio profesional, pero estarán amparados por la legislación del Trabajo y de la Seguridad Social en todo aquello que los favorezca. Los honorarios correspondientes a la actividad de dichos profesionales se considerarán satisfechos por el pago de la remuneración y demás beneficios derivados de la relación de trabajo, salvo convenio expreso en contrario.

De igual forma, el artículo 69 de la LOT indica en el siguiente numeral un elemento muy importante:

b) La remuneración deberá ser adecuada a la naturaleza y magnitud de los servicios y no podrá ser inferior al salario mínimo ni a la que se pague por trabajos de igual naturaleza en la región y en la propia empresa.

Asimismo existen otros artículos relacionados que se vinculan con el objeto de estudio, entre ellos los siguientes:

Artículo 130. Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo, se tendrá en cuenta la cantidad y calidad del servicio, así como la necesidad de permitir al trabajador y a su familia una existencia humana y digna.

Artículo 133. Se entiende por salario la remuneración, provecho o ventaja, cualquiera fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, que corresponda al trabajador por la prestación de su servicio y, entre otros, comprende las comisiones, primas, gratificaciones, participación en los beneficios o utilidades, sobresueldos, bono vacacional, así como recargos por días feriados, horas extras o trabajo nocturno, alimentación y vivienda.

Ley de Ejercicio de la Profesión de Licenciados en Relaciones Industriales y Recursos Humanos

Esta Ley señala para los Licenciados en Relaciones Industriales y Recursos Humanos, la necesidad de investigación, pues con ello se mejora la práctica profesional, y conforme a la cual se ha realizado el presente estudio, como un aporte al ejercicio de la profesión. Tal como lo expresa lo siguiente:

Artículo 03. El ejercicio de la profesión de Licenciados en Relaciones Industriales y Recursos Humanos impone dedicación al estudio científico, investigación, administración, asesoría y docencia de las teorías y prácticas correspondientes e implícitas en el ámbito de las Relaciones Industriales y Recursos Humanos.

Como se puede observar, la Ley de Ejercicio “impone” a sus profesionales una labor bien importante, con el objeto de la mejora constante y el avance en el Ejercicio Profesional; por lo que el estudio se encuentra plenamente ajustado a las exigencias de esta Ley y del espíritu que emana de ella.

Definición de Términos Básicos

Bandas Salariales: Comprende cada uno de los niveles o tramos de salario dentro de un mismo intervalo salarial.

Curva de Salarios: Representación gráfica que ilustra el crecimiento o variación de los sueldos y salarios para un grupo de puestos ordenados o categorizados.

Indexación Salarial: Mecanismo a través del cual se fija el ajuste periódico de los sueldos y salarios en función del incremento del costo de la vida, tomando como referencia -en el caso de Venezuela- el Índice de Precios al Consumidor (IPC).

Índices de Precios al Consumidor (IPC): Indicador estadístico oficial (Venezuela) que expresa el incremento porcentual del costo de vida en un periodo determinado (mensual, trimestral, semestral o anual).

Intervalos Salariales: Agrupación de los salarios para los diversos grupos de cargos de una organización, atendiendo fundamentalmente a su valor o jerarquía.

Valoración de Cargos: Métodos usados para determinar el nivel de importancia de los puestos en relación al resto de los de una organización determinada.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Una vez que el investigador ha precisado el problema a abordar, se ha planteado el mismo, se han diseñado los objetivos, y se ha construido el marco teórico, se define la metodología empleada para dar cumplimiento a los objetivos; en este sentido, como afirma Balestrini (2002: 125) el marco metodológico “está referido al momento que alude al conjunto de procedimientos lógicos, técnico-operacionales implícitos en todo proceso de investigación, con el objeto de ponerlos de manifiesto y sistematizarlos”.

Naturaleza de la Investigación

Una vez que fue precisada la problemática a estudiar, se hizo necesario seleccionar el tipo de investigación que mejor se adaptara a la misma, en este sentido, en cuanto al tipo de investigación puede afirmarse que el estudio se presenta como Proyecto Factible o Tipo Proyectivo, sustentado en lo que señala Hurtado (2006: 117) cuando refiere que “este tipo de investigación intenta proponer soluciones a una situación determinada a partir de un proceso previo de indagación. Implica explorar, describir, explicar y proponer alternativas de cambio, más no necesariamente ejecutar la propuesta”.

Asimismo es importante señalar que el desarrollo del presente estudio ha permitido establecer los niveles remunerativos y las escalas salariales de los profesionales de Relaciones Industriales y Recursos Humanos bajo relación de dependencia en empresas de diversos sectores económicos del Estado Carabobo; lo que se convierte en una propuesta significativa para el mejoramiento de la situación

planteada; ello sin duda alguna, reafirma el tipo de investigación dentro del cual se enmarca el estudio, ya que como señala Hurtado (idem op cit) “todas las investigaciones que conllevan al diseño o creación de algo, con base en un proceso investigativo, también entran en esta categoría (Proyectiva)”.

Con referencia a lo anterior el Manual de trabajos de grado de especialización y maestría y tesis doctorales de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2006) señala lo siguiente:

El Proyecto Factible consiste en la investigación, elaboración y desarrollo de una propuesta de un modelo operativo viable para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organizaciones o grupos sociales, puede referirse a la formulación de políticas, programas, tecnologías, métodos o procesos. El proyecto debe tener apoyo en una investigación de tipo documental, de campo o un diseño que incluya ambas modalidades. El Proyecto Factible comprende las siguientes etapas generales: diagnóstico, planteamiento y fundamentación teórica de la propuesta, procedimiento metodológico, actividades y recursos necesarios para su ejecución; análisis y conclusiones sobre la viabilidad y realización del Proyecto; y en caso de su desarrollo, la ejecución de la propuesta y la evaluación tanto del proceso como de sus resultados (p. 21).

Además el presente estudio está enmarcado en un diseño de campo, al respecto Arias (2006: 31) señala que: “es aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios) es decir, el investigador obtiene la información pero no altera las condiciones existentes”. Precisamente, la búsqueda de la información directamente de la fuente resulta fundamental para el desarrollo del presente estudio. Asimismo es necesario acotar que el objeto de estudio requiere de un diseño de campo, ya que el mismo tiene como característica fundamental poner al investigador en contacto con el

objetivo o sujeto investigado; la razón de la selección se fundamentó en la necesidad del investigador de recoger la información necesaria, representada por la realidad observable y la opinión de los sujetos vinculados con el objeto de estudio; como señala el Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales (2006) al respecto:

Se entiende por investigación de campo, 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 (p. 18).

Método y Estrategia Metodológica

En base a los objetivos planteados se ha hecho uso del Método Cuantitativo, el cual provee al investigador de mecanismos para obtener datos importantes sobre el objeto de estudio; de esta manera a través del uso de instrumentos como formatos de cuestionario fue posible precisar los elementos necesarios en relación a lo que se pretende abordar, Briones (2002: 17) señala que la investigación cuantitativa “utiliza preferentemente información cuantitativa o cuantificable para describir o tratar de explicar los fenómenos que estudia, en las formas que es posible hacerlo en el nivel de estructuración lógica”.

Asimismo, la estrategia metodológica para el logro de los objetivos se apoyó en el cuadro técnico metodológico (Ver Cuadro N° 02), el cual según Delgado (2008: 261) citando a Delgado, Colombo y Orfila (2003) “se concibe como una buena

herramienta de apoyo que contiene todos los objetivos específicos. Es una entre muchas vías para ordenar, planificar y ejecutar la investigación”.

Conforme a lo anterior, el cuadro técnico metodológico permitió el diseño adecuado de los instrumentos de recolección de la información, atendiendo fundamentalmente a cada objetivo, lo cual hizo posible su elaboración en forma precisa atendiendo a las variables e indicadores apropiados, con lo que se diseñaron los ítems que hicieron posible la obtención de la información requerida por el investigador.

Cuadro N° 2
Cuadro Técnico Metodológico

Objetivo General: Proponer los niveles remunerativos y las escalas de sueldos de los profesionales de Relaciones Industriales y Recursos Humanos bajo relación de dependencia en empresas manufactureras del Estado Carabobo.

Objetivo Específico	Dimensión	Definición	Indicadores	Ítems	Fuente	Técnicas e Instrumentos
Identificar la percepción que tienen los profesionales de Relaciones Industriales y Recursos Humanos bajo relación de dependencia en empresas manufactureras del Estado Carabobo, acerca de los niveles remunerativos recibidos.	Percepción que tienen los profesionales de Relaciones Industriales y Recursos Humanos bajo relación de dependencia del Estado	Referido a la impresión u opinión que tienen los Profesionales del área sobre los sueldos recibidos en sus respectivas empresas.	Suficiencia	Cantidad Cesta alimentaria Canasta básica Necesidades básicas	Profesionales de Relaciones Industriales y Recursos Humanos bajo relación de dependencia en empresas manufactureras del Estado Carabobo	<i>Técnica:</i> Encuesta
	Carabobo, acerca de los niveles remunerativos recibidos.		Correspondencia	Labores realizadas Nivel académico Esfuerzo mental Responsabilidades		<i>Instrumento:</i> Cuestionario 1
			Comparabilidad	Puestos equivalentes (internamente) Puestos equivalentes (externamente) Otras Profesiones		
			Expectativa	Mejora de sueldos en la Empresa Mejora de sueldos en el Mercado Mejora de Sueldos de los Profesionales de RRII		

Fuente: Valera (2.013)

Cuadro N° 2 (Cont.)
Cuadro Técnico Metodológico

Objetivo Específico	Dimensión	Definición	Indicadores	Ítems	Fuente	Técnicas e Instrumentos
Determinar las retribuciones recibidas por profesionales de Relaciones Industriales y Recursos Humanos bajo relación de dependencia en empresas manufactureras del Estado Carabobo a partir del estudio del mercado remunerativo.	Retribuciones recibidas por profesionales de Relaciones Industriales y Recursos Humanos bajo relación de dependencia en empresas manufactureras del Estado Carabobo.	Representa las retribuciones reales recibidas por profesionales de Relaciones Industriales y Recursos Humanos bajo relación de dependencia en empresas manufactureras del Estado Carabobo.	Empresa	Ubicación (municipio, zona industrial, otros) Sector económico o rama de actividad Número de trabajadores (Operativos, Administrativos, Total) Convención Colectiva Acuerdo Colectivo	Profesionales de Relaciones Industriales y Recursos Humanos bajo relación de dependencia en empresas manufactureras del Estado Carabobo	<i>Técnica:</i> Encuesta <i>Instrumento:</i> Cuestionario 2
			Puesto de trabajo	Título del Puesto Nivel ocupacional Nivel educativo Experiencia Número Ocupantes Horas extras Función Básica del Puesto Actividades Básicas		
			Sueldo	Sueldo básico Sueldo nominal mensual Devengado trimestral Puesto con Escala de Sueldo Sueldos de la Escala		

Fuente: Valera (2.013)

Cuadro N° 2 (Cont.)
Cuadro Técnico Metodológico

Objetivo Específico	Dimensión	Definición	Indicadores	Ítems	Fuente	Técnicas e Instrumentos
			Beneficios	Pago de Horas Extras Seguro de vida HCM Vehículo Caja de ahorro Bonos Vacaciones Bono Vacacional Utilidades Otros	Profesionales de Relaciones Industriales y Recursos Humanos bajo relación de dependencia en empresas manufactureras del Estado Carabobo	<i>Técnica:</i> Encuesta <i>Instrumento:</i> Cuestionario 2

Fuente: Valera (2.013)

Colectivo a Investigar

Población

La población está referida al conjunto de personas o elementos que facilitan la información; al respecto Pérez (2.006: 75), define la población “como el conjunto finito o infinito de unidades de análisis, individuos, objetos o elementos que se someten a estudio, pertenecen a la investigación y son la base fundamental para obtener la información”.

Es por ello, que tomando en cuenta los objetivos de la investigación la población está conformada por profesionales de Relaciones Industriales y Recursos Humanos bajo relación de dependencia en empresas manufactureras del Estado Carabobo, lo que representa una población infinita, pues no se tiene conocimiento exacto de la cantidad de sujetos con estas características; a pesar de ello, el autor consideró pertinente usar como tamaño referencial el total de personas registradas en el portal del Colegio de Licenciados en Relaciones Industriales del Estado Carabobo, cuya data para el momento de organización del proceso de diagnóstico (abril, 25 de 2.012) ascendía a 667 sujetos. Esta selección obedeció a criterios como la accesibilidad de los datos, la confiabilidad de la información y la facilidad para establecer comunicación vía electrónica con los informantes.

Muestra

En cuanto a la muestra, Pérez (ídem op cit.) la define como “un subgrupo de la población, que ha sido previamente delimitado que puede ser probabilística o no probabilística y esto depende de los objetivos del estudio y del esquema de investigación”. Tomando como referencia las características de la población, se

determinó el tamaño de la muestra en base a la fórmula y procedimiento establecido por Chao (1996) mostrado en el siguiente cálculo:

Figura N° 8

Cálculo de la Muestra

CALCULO DEL TAMAÑO DE LA MUESTRA VARIABLE CUANTITATIVA

Error máximo muestreo (e)	1
Tamaño de la Población (N)	667
Desviación estándar piloto	4,30
Tamaño Muestra piloto	10
Nivel de Confianza 98%	2,821
80 - 90 - 95 - 98 - 99	

Valor de t

nivel de confianza	t
80%	1,383
90%	1,833
95%	2,262
98%	2,821
99%	3,250

Población Finita	
Tamaño de muestra n =	121

Población Infinita	
Tamaño de muestra n =	147

$$n = \frac{t^2 \cdot S^2}{e^2}$$

$$n = \frac{N \cdot S^2 \cdot t^2}{e^2 \cdot (N - 1) + t^2 \cdot S^2}$$

EN ESTA HOJA SOLO SE CAMBIAN LAS CELDAS COLOR CARNE:
 - EL ERROR MAXIMO EN EL MUESTREO (B3).
 - EL TAMAÑO DE LA POBLACION (B4).
 - DESVIACIÓN ESTÁNDAR PILOTO (B5).
 - MUESTRA PILOTO (B6).
 - EL NIVEL DE CONFIANZA (B7). Aquí tenga cuidado en mantener la frase **Nivel de Confianza** en esa misma forma solo cambie el porcentaje; este solo puede ser 80%, 90%, 95%, 98% y 99%. que son los más usados.

Fuente: Valera (2013)

Como puede observarse, la muestra quedó establecida en 121 sujetos; sin embargo, el autor inicialmente consideró el uso de un número mayor o menor de informantes, en función de la técnica empleada para recolectar la información, pues los cuestionarios serían enviados vía electrónica al total de la población, con el objeto de garantizar que todos los sujetos tengan oportunidad de pertenecer a la muestra, lo que se denomina muestreo probabilístico, el cual según Gallardo y Moreno (1.999: 104) refieren que “si a cada elemento de la población se le puede determinar la probabilidad (posibilidad) de que forme parte de la muestra, se dice que el muestreo es probabilístico”.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

La información es el punto de partida por lo cual puede llegarse a explorar, describir y explicar hechos o fenómenos, que definen un problema de investigación. Dentro de este contexto, Hurtado (2006: 147), afirma que las técnicas “tienen que ver con los procedimientos utilizados para la recolección de los datos, es decir, el cómo”. Dicha afirmación permitió comprender que las técnicas de recolección vienen a ser el conjunto de metodologías de trabajo tomadas en consideración para obtener la información necesaria al respecto; es así como se determinó la encuesta como el medio para lograr obtener los datos necesarios.

La encuesta, como señala Méndez (2001: 155) “es una técnica que permite la recolección de la información a través de formularios, los cuales tienen aplicación a aquellos problemas que se pueden investigar por métodos de observación, análisis de fuentes documentales y demás sistemas de conocimientos”. Es importante acotar que se usó la encuesta por correo, dada las características de la población objeto de estudio y la necesidad de abordar la mayor cantidad posible de la misma, en cuanto a esta técnica Gallardo y Moreno (1999: 96) afirman que “implica que los cuestionarios sean enviados por correo para que los individuos escogidos en la muestra se los autoapliquen. El cuestionario debe diseñarse cuidadosamente para motivar la participación de los respondientes. El cuestionario autoaplicado no requiere encuestadores”.

En este mismo orden de ideas, los instrumentos representan todos aquellos medios materiales que se emplean para recoger y almacenar la información. En lo que compete al presente estudio, se emplearon dos (02) cuestionarios (Ver Anexos C y D), el cual según Ruiz (2002: 91) “es un procedimiento que permite obtener respuestas a preguntas mediante el uso de un formulario en el cual el encuestado puede llenarlo por sí mismo”. El uso de dos cuestionarios atendió a los

planteamientos realizados inicialmente a través de los objetivos de estudio, para lo cual fue necesario elaborar un instrumento diagnóstico que corresponde al objetivo específico número uno (01) y un instrumento para conocer aspectos fundamentales de las remuneraciones de los profesionales de Relaciones Industriales y Recursos Humanos bajo relación de dependencia en empresas manufactureras del estado Carabobo, en correspondencia con el objetivo específico número dos (02).

En función de lo anteriormente señalado, el Cuestionario N° 01 está compuesto por 16 ítems formulados bajo la escala de Likert, la misma como señalan Pérez y Williams (2009) al respecto:

Es un instrumento de medida que consiste en un conjunto de enunciados o proposiciones relacionados con el atributo que se pretende medir, presentando en forma de atributos o juicios, los cuales deben ser respondidos o seleccionados por los sujetos, eligiendo una de cinco opciones de respuesta posibles colocadas en escala, cada una de las cuales representa un valor numérico de acuerdo a la preferencia, o grado de acuerdo o desacuerdo con la propuesta contenida con el enunciado del ítem.

A partir de esta concepción es posible afirmar que el Cuestionario N° 01 se diseñó en concordancia con el objetivo que se pretendía medir, es decir, con el propósito de identificar en forma adecuada la percepción que tienen los profesionales de Relaciones Industriales y Recursos Humanos bajo relación de dependencia en empresas manufactureras del Estado Carabobo, acerca de los niveles remunerativos recibidos

Asimismo, el Cuestionario N° 02 se estructuró en tres (03) partes, entre éstas: a) Información de la Empresa; b) Información del Puesto de Trabajo y c) Información de los Sueldos; esta estructura obedece a las formas necesarias señaladas por Reyes (1978) quien establece dos formas o instrumentos necesarios, uno de carácter general

y otro de carácter específico; en este sentido la información de carácter general corresponde a la información de la empresa y la información de carácter específico comprende la información del puesto y de los sueldos.

En relación al Instrumento N° 02 (Ver Anexo N° D) se elaboró en función de las premisas señaladas, con una estructura que comprende lo siguiente:

1. Empresa:

- a. Ubicación: se debe especificar el Municipio, la Zona Industrial y cualquier otro detalle importante que permita especificar la zona en donde se encuentra la empresa, contiene entonces tres (03) subpartes donde los sujetos tan sólo debían marcar con una equis (x), lo que se conoce como selección simple.
- b. Sector Económico o Rama de Actividad (Manufacturera): se debe especificar el tipo de empresa manufacturera a la cual pertenece, marcando una equis (x) en donde correspondiese dentro de las nueve (09) opciones disponibles, también corresponde a una selección simple.
- c. Número de Trabajadores: se debe indicar el número de trabajadores operativos, administrativos y total, corresponden a ítem de completación.
- d. Convención Colectiva: se debe especificar si la organización tiene o no convención colectiva, corresponde a un ítem de opción dicotómica.
- e. Acuerdo Colectivo: se debe especificar si la organización tiene o no acuerdo colectivo, corresponde a un ítem de opción dicotómica.

2. Puesto de Trabajo:

- a. Título del Puesto: se debe indicar el nombre formal del puesto de trabajo; es un ítem de completación.
- b. Nivel Ocupacional: se debe seleccionar la opción que corresponda, a saber gerente, jefe, supervisor, analista. Se debe marcar la opción con una equis (x), es de selección simple.

- c. Nivel Educativo Exigido: en esta parte se debe seleccionar la opción que corresponda, a saber postgrado, universitario, TSU, técnico medio. Se debe marcar la opción con una equis (x), es de selección simple.
- d. Experiencia Requerida en el Puesto: en este caso se debe seleccionar la opción que corresponda, a saber menos de un año, de 1 a 3 años, de 3 a 5 años, más de 5 años. Se debe marcar la opción con una equis (x), es de selección simple.
- e. Número Ocupantes: se debe especificar cuántos ocupantes tiene el puesto; es un ítem de completación.
- f. Función Básica del Puesto: se debe indicar la función básica según la Descripción del Cargo; es un ítem de completación.
- g. Actividades Básicas Realizadas: se deben indicar las actividades realizadas según la Descripción del Cargo; es un ítem de completación.

3. Sueldos:

- a. Sueldo Básico: se debe especificar el sueldo según el contrato de trabajo; es un ítem de completación.
- b. Sueldo Nominal Mensual: se debe especificar lo devengado nominalmente; es un ítem de completación.
- c. Devengado Trimestre N° 1 de 2.001: se debe especificar lo devengado nominalmente; es un ítem de completación.
- d. Puesto con Escala de Sueldos: se debe especificar si la organización tiene o no convención colectiva, corresponde a un ítem de opción dicotómica.
- e. Sueldos de la Escala: se debe especificar lo devengado nominalmente en cada uno de los pasos de la escala en caso de existir la misma; es un ítem de completación.

4. Beneficios:

- a. Pago de Horas Extras: se debe especificar si la organización tiene o no convención colectiva, corresponde a un ítem de opción dicotómica. También se solicita especificar el porcentaje (%) de pago de las horas extras.
- b. Seguro de Vida: se debe especificar si el puesto de trabajo tiene o no seguro de vida, corresponde a un ítem de opción dicotómica. También se solicita especificar el monto de dicha póliza en caso de existir.
- c. HCM: se debe especificar si el puesto de trabajo tiene o no póliza de HCM, corresponde a un ítem de opción dicotómica. También se solicita especificar el monto de dicha póliza en caso de existir.
- d. Vehículo: se debe especificar si el puesto de trabajo tiene o no asignación de vehículo, corresponde a un ítem de opción dicotómica. También se solicita especificar el monto de dicha asignación en caso de existir.
- e. Caja de Ahorro: se debe especificar si el puesto de trabajo tiene o no beneficio de caja de ahorro, corresponde a un ítem de opción dicotómica. También se solicita especificar el % de dicho beneficio.
- f. Bonos: se debe especificar si el puesto de trabajo tiene o no bonos asignados, corresponde a un ítem de opción dicotómica. También se solicita especificar el monto de dicha asignación por bonos en caso de existir.
- g. Vacaciones: se debe especificar los días de vacaciones que paga la empresa; es un ítem de completación.
- h. Bono Vacacional: se debe especificar los días de bono vacacional que paga la empresa; es un ítem de completación.
- i. Utilidades: se debe especificar los días de utilidades que paga la empresa; es un ítem de completación.
- j. Otros: se debe especificar cualquier otro beneficio que otorgue la empresa; es un ítem de completación.

Validez

En cuanto a la validez de los instrumentos, señalan Gallardo y Moreno (1999: 51) que “está dada por el grado en que éste mide la variable que pretende medir, es decir, el grado en que el investigador mide lo que el investigador desea medir”. En este sentido, para determinar la validez del instrumento se utilizó el juicio de expertos, pues como señala Pérez (2006: 80) “el mecanismo más utilizado para obtener la validación es el juicio de experto”; para ello, se consultaron tres (03) expertos, quienes se encargaron de validar los instrumentos mediante su revisión, usando para ellos los formatos necesarios, el primero, la Constancia de Validación de Experto (Anexo E), en el cual cada experto se identificó y colocó su firma en señal de aprobación de cada uno de los dos instrumentos, el segundo, Prueba de Validez del Instrumento (Anexo F), en el cual cada experto verificó la redacción, la pertinencia y correspondencia de cada ítem; en este sentido realizaron observaciones, se ejecutaron y se dio paso a la aplicación de los mismos, tal como se muestra en los resultados de la investigación (Ver Anexo G).

Confiabilidad

La confiabilidad del instrumento es sin duda alguna un elemento fundamental de toda investigación, Gallardo y Moreno (1999: 47) indican que “hace referencia al grado en que la aplicación repetida del instrumento, a un mismo objeto o sujeto, produzca iguales resultados. Cuanto más confiable sea un instrumento, más similares serán los resultados obtenidos en varias aplicaciones de éste”. En tal sentido, para el desarrollo de la investigación la confiabilidad del instrumento se llevó a cabo a través de una prueba piloto, la misma permitió verificar la aplicabilidad del instrumento, al respecto señala Pérez (2006: 80) que “para establecer la confiabilidad del

instrumento, la prueba piloto es lo recomendable”. Asimismo, Brito (1992) afirma que la prueba piloto:

Consiste en poner a pruebas las técnicas o instrumentos de investigación a utilizar, se requiere con rigurosidad, en el caso de la utilización de instrumentos “no estandarizados”. Es decir cuando el investigador tiene que elaborar instrumentos de recolección de datos apropiados a lo que pretende lograr. El estudio o prueba piloto se realiza con el propósito de garantizar la validez y confiabilidad de los instrumentos diseñados (p. 51).

En este mismo orden de ideas, Pérez (2006) señala que la muestra para la prueba piloto debe cumplir las siguientes condiciones:

- a. Debe ser pequeña (menos de diez sujetos).
- b. Que posea las mismas características o presente mucha similitud con la muestra o población original.
- c. Debe ser desechada después de aplicarle los instrumentos.
- d. Antes de la aplicación, los instrumentos deben ser validados mediante juicio de expertos (p. 81).

Una vez realizada la prueba piloto se determinó el índice de confiabilidad a través de las estimaciones del Coeficiente de Alpha de Cronbach (Ver Anexo H), sobre el particular, Martins y Palella (2004: 154) señalan que “el coeficiente Alpha de Cronbach es una de las técnicas que permite establecer el nivel de confiabilidad que es, junto con la validez, un requisito mínimo de un buen instrumento de medición presentado con una escala tipo Likert”. Dentro de algunas de las consideraciones prácticas de este coeficiente, Quero (2010: 251) refiere citando a autores como Carmines y Zeller (1979) que la confiabilidad no debe ser inferior a 0.80; aun así, Kerlinger y Lee (2002) señalan otros valores referenciales, al mismo tiempo

mencionan que “Nunnally (1978) afirma que un nivel satisfactorio de confiabilidad depende de cómo se utilice la medida”.

En este caso particular, el autor consideró que no era imprescindible una alta correlación de las respuestas medida a través del el coeficiente Alpha de Cronbach como ya se mencionó, ya que debido a la naturaleza del estudio los sujetos de la población y muestra tenían características distintas en relación a los puestos que ocupan, la remuneración, el tamaño y la zona de la empresa donde laboran, lo cual se vería reflejado en las respuestas, como en efecto sucedió; no obstante, el coeficiente resultó suficientemente consistente como se observa en el cálculo realizado (Anexo H), según el cual la confiabilidad del instrumento fue de 0,7084, lo que es igual a un 70,84%, por lo que determinó una confiabilidad “Alta”, pues al superar 0,625 o 62,50% se puede afirmar que existe una confiabilidad alta, como bien se demostró en el cálculo del Coeficiente de Alpha de Cronbach realizado; en tal sentido el instrumento fue considerado apropiado para su aplicación.

Análisis de los Datos

A partir de la aplicación de los instrumentos (Anexos C y D) a la muestra seleccionada, la información fue recibida vía email, luego se procedió a realizar la tabulación de todos los datos (Ver Anexo I y J), en dichos formatos se vació toda la información recolectada; de esta manera su procedió al cálculo de los promedios y porcentajes del Cuestionario N° 01, tal como se muestran resumidos en el Cuadro N° 03.

Conforme a lo anterior, luego de registrada y tabulada toda la información, se llevó a cabo el análisis cuantitativo y posterior interpretación de los datos obtenidos al respecto. En este sentido, Méndez (2001: 118) señala que “las técnicas de análisis se

basan en descomponer un todo en sus partes constitutivas, para profundizar el conocimiento de cada una de ellas”. Tomando en cuenta tal definición es pertinente destacar que una vez obtenidos los resultados se aplicó como técnica el análisis cuantitativo, el cual Sabino (1992) consiste en una técnica que:

Se efectúa naturalmente, con toda la información numérica resultante de la investigación. Ésta, luego del procesamiento que se le habrá hecho, se presentará como un conjunto de cuadros, tablas y medidas, las cuales se les ha de calcular sus porcentajes y presentado conveniente (p. 198).

Asimismo, es necesario acotar que los resultados obtenidos de la implementación de los instrumentos se obtuvieron mediante la estadística descriptiva, luego de tabulados se realizó una interpretación cualitativa, sobre este particular, Arias (2004: 82) afirma que “la estadística descriptiva es el conjunto de técnicas y medidas que permiten caracterizar y condensar los datos obtenidos”, por lo que los resultados fueron debidamente presentados y analizados.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

Identificación de la Percepción que tienen los Profesionales de Relaciones Industriales y Recursos Humanos Acerca de los Niveles Remunerativos Recibidos

Una vez aplicado el Cuestionario N° 1 compuesto de 16 ítems bajo la escala de Likert (Ver Anexo C), y tabulada la información (Ver Anexo I), se hizo necesaria la presentación de los datos como parte fundamental del estudio, en este orden de ideas Balestrini (2002: 180) destaca lo siguiente:

Se deberá incorporar dentro del aspecto relativo el análisis y presentación de los resultados, de manera tentativa, todo lo vinculado a las diversas técnicas que se consideran incorporar para la presentación de toda la información que ha sido escogida, en función de los objetivos del estudio (p. 180).

De esta forma se procedió a la organización de la información y así la presentación gráfica, como aspecto fundamental para lograr un análisis adecuado de los resultados del diagnóstico del estudio, al respecto Balestrini (Idem. Op. Cit) acota que:

Las técnicas gráficas permiten representar los fenómenos estudiados a través de las figuras, que pueden ser interpretadas y comparadas fácilmente entre sí. Cuando reúnen ciertas características de simplicidad y precisión pueden ser más expositivas que las descripciones verbales (p. 180).

Conforme a ello se procede a presentar los resultados del Instrumento N° 1, inicialmente en un cuadro donde se encuentra tabulada la información, como sigue a continuación.

Cuadro N° 3
Tabulación Resultados Instrumento N° 1

Ítem	TED		ED		N		DA		TDA	
	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
1	18	20,00	40	44,44	13	14,44	16	17,78	3	3,33
2	22	24,44	29	32,22	6	6,67	29	32,22	4	4,44
3	20	22,22	29	32,22	9	10,00	27	30,00	5	5,56
4	14	15,56	31	34,44	8	8,89	31	34,44	6	6,67
5	19	21,11	39	43,33	16	17,78	12	13,33	4	4,44
6	25	27,78	27	30,00	13	14,44	21	23,33	4	4,44
7	23	25,56	39	43,33	11	12,22	15	16,67	2	2,22
8	26	28,89	40	44,44	10	11,11	11	12,22	3	3,33
9	18	20,00	31	34,44	14	15,56	25	27,78	2	2,22
10	32	35,56	30	33,33	17	18,89	10	11,11	1	1,11
11	21	23,33	21	23,33	29	32,22	17	18,89	2	2,22
12	27	30,00	26	28,89	24	26,67	13	14,44	0	0,00
13	24	26,67	21	23,33	13	14,44	29	32,22	3	3,33
14	37	41,11	25	27,78	17	18,89	9	10,00	2	2,22
15	15	16,67	33	36,67	18	20,00	21	23,33	3	3,33
16	19	21,11	33	36,67	15	16,67	18	20,00	5	5,56
χ	25,00		34,31		16,18		21,11		3,40	
Σ	59,31				16,18		24,51			

Fuente: Valera (2013)

Leyenda:

TED: Totalmente en Desacuerdo

ED: En Desacuerdo

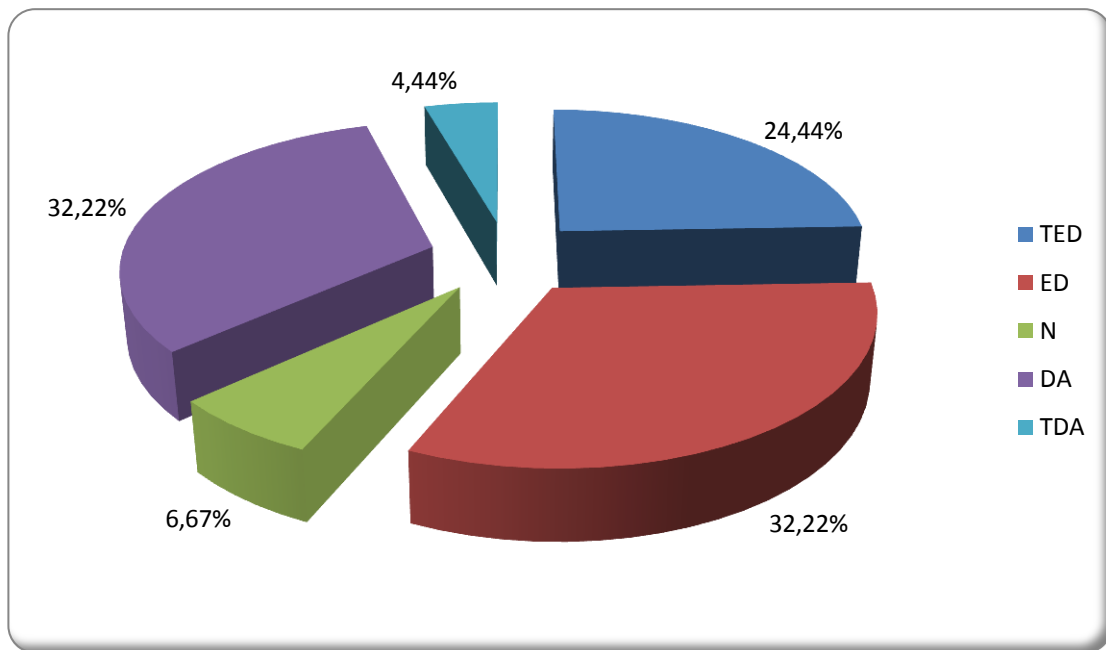
N: Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo

DA: De Acuerdo

Estos resultados son presentados a continuación con sus respectivos gráficos, identificando al ítem que pertenecen y realizando un análisis para explicar en forma adecuada aunque concreta lo que representan los mismos.

Ítem N° 1. El Sueldo Devengado es suficiente.

Gráfico N° 1
Suficiencia del Sueldo Devengado

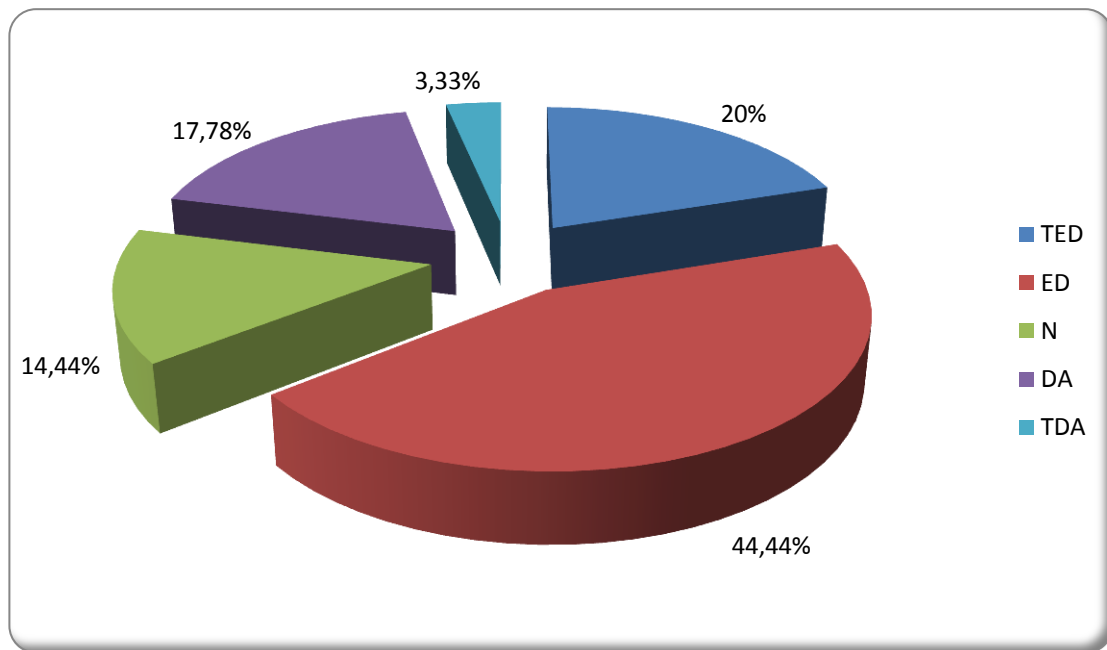


Fuente: Valera (2013)

La muestra consulta permitió verificar que una mayoría considera que los sueldos devengados no son suficientes, ya que un 24,44% estuvo en total desacuerdo con la afirmación y un 32,22% estuvo en desacuerdo (ver ítem), ambas cifras suman un 56,66%, frente a un 32,22% que estuvo de acuerdo y un 4,44% totalmente de acuerdo, lo que representa un 36,66%. Se observa entonces que existe una percepción de poca suficiencia de los sueldos en la muestra consultada.

Ítem N° 2. El Sueldo Devengado cubre la Cesta Alimentaria

Gráfico N° 2
Sueldo Devengado Cubre Cesta Alimentaria

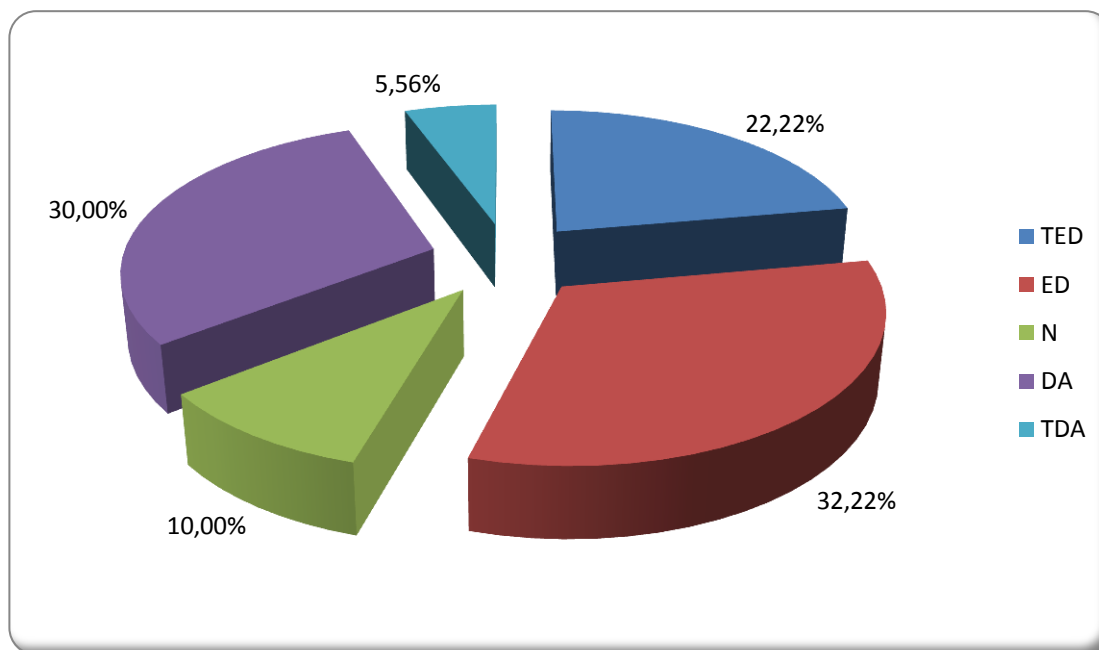


Fuente: Valera (2013)

Como puede observarse en el gráfico una gran mayoría de la muestra (64,44%) se manifiesta contraria a la afirmación, de ellos un 20% totalmente en desacuerdo y un 44,44% en desacuerdo, por lo que consideran que lo devengado no es suficiente para cubrir la cesta básica, frente a un 21,11% que afirma que si es suficiente, de estos un 17,78% está de acuerdo, sólo un 3,33% totalmente de acuerdo. Este aspecto es fundamental, ya que da muestra de una situación problemática en relación a los sueldos en general de los Licenciados en Relaciones Industriales, pues a través de la consulta se precisa que existe una percepción sobre la insuficiencia de las remuneraciones frente al alcance que debería tener para abarcar lo que comprende la cesta básica en Venezuela; indicando además que existe dentro del área una tendencia a los bajos sueldos.

Ítem N° 3. El Sueldo Devengado cubre la Canasta Básica

Gráfico N° 3
Sueldo Devengado Cubre Canasta Básica

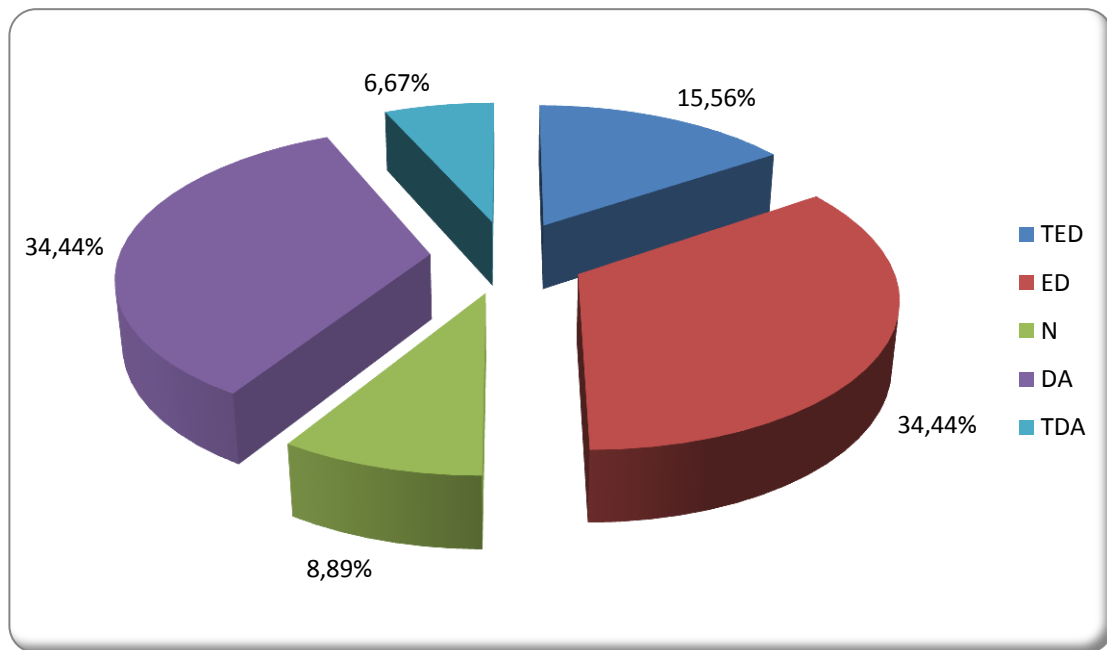


Fuente: Valera (2013)

En relación a la suficiencia del sueldo frente a la Canasta Básica, la muestra identifica una percepción poco favorable, ya que la mayor parte de los profesionales consultados revelan que el sueldo no es suficiente para cubrir la canasta básica, así lo verifica un 54,44% (22,22% totalmente en desacuerdo, 32,22% en desacuerdo), mientras que un 35,56% indica que el sueldo si es suficiente, de este porcentaje el 30% está de acuerdo. La Constitución Nacional en su artículo 91 establece que “el Estado garantizará a los trabajadores y trabajadoras del sector público y del sector privado un salario mínimo vital que será ajustado cada año, tomando como una de las referencias el costo de la canasta básica”; sin embargo, mientras el salario mínimo actual (marzo de 2013) se ubica en Bs. 2047,48, la canasta básica (febrero de 2013) es de Bs. 9.670,52, lo cual revela una diferencia significativa.

Ítem N° 4. El Sueldo Devengado cubre las necesidades básicas

Gráfico N° 4
Sueldo Devengado Cubre Necesidades Básicas

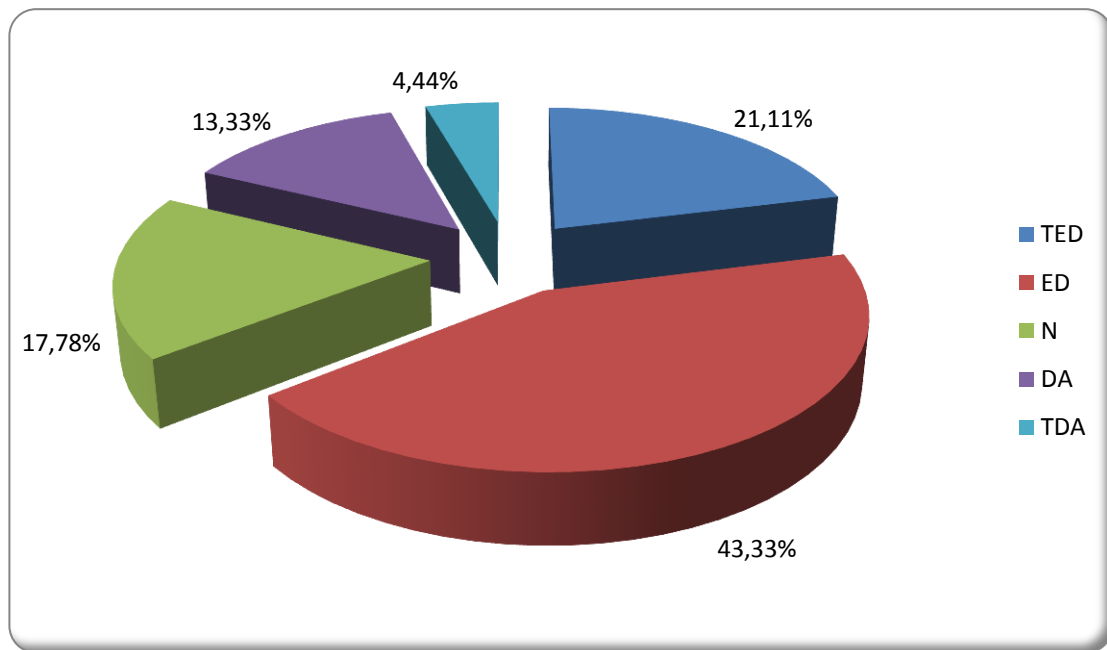


Fuente: Valera (2013)

En relación al ítem presentado, se puede observar que existe una tendencia que expresa que los sueldos no son suficientes para cubrir las necesidades básicas, determinadas por un 50% de la muestra (de los cuales un 34,44 está en desacuerdo y un 15,56% totalmente en desacuerdo), mientras que un 41,1% expresan lo contrario, conformado por un 34,44% que está de acuerdo y un 6,67% que se encuentra totalmente de acuerdo con la afirmación. En este sentido existe un equilibrio relativo entre ambas percepciones, que ilustran de igual forma la visión de los sueldos de los Licenciados en Relaciones Industriales en la industria Manufacturera de Carabobo.

Ítem N° 5. El Sueldo Devengado corresponde a las labores realizadas

Gráfico N° 5
Sueldo Devengado Corresponde a las Labores

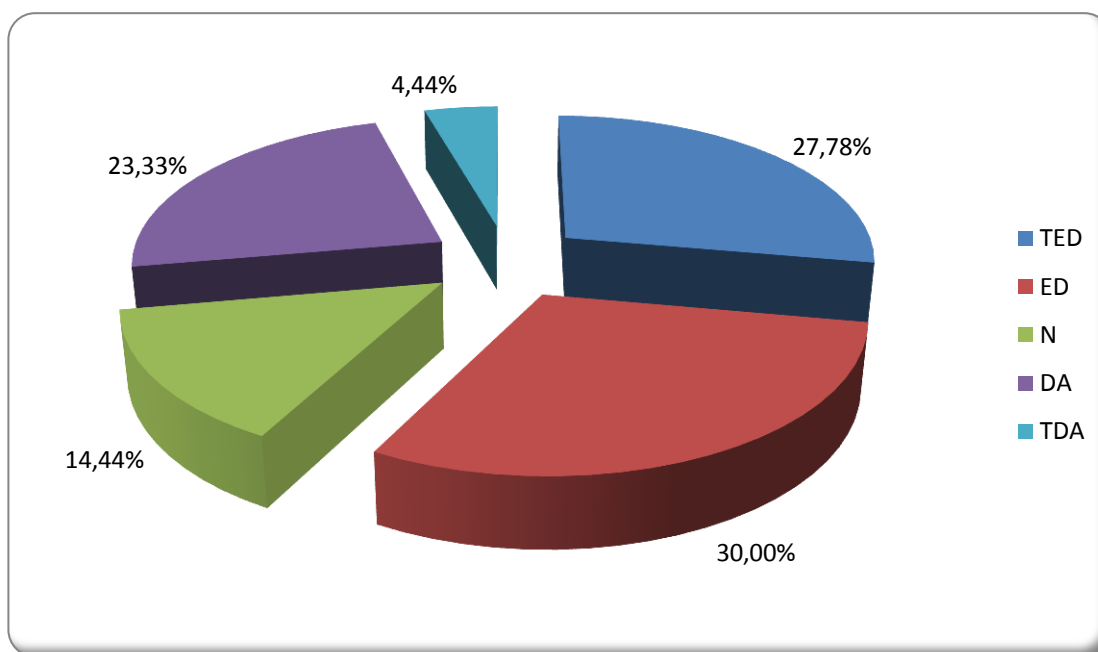


Fuente: Valera (2013)

En relación al ítem, una significativa mayoría de la muestra (64,44%) expresa que sus sueldos no se corresponden a las labores realizadas, se estima así una no conformidad en relación a los mismos (43,33% se encuentra en desacuerdo y 21,11% totalmente en desacuerdo); sin embargo un 17,77% afirma que los sueldos están en correspondencia a las labores de su puesto, de ellos sólo un 4,44% está totalmente de acuerdo. Es importante destacar la necesidad que existe por parte de cualquier trabajador de una remuneración de acuerdo a sus labores, pues ello da muestra de un equilibrio de su puesto en relación al resto, esto sin duda alguna repercute positivamente sobre la motivación y satisfacción laboral.

Ítem N° 6. El Sueldo Devengado corresponde al nivel académico

Gráfico N° 6
Sueldo Devengado Corresponde a Nivel Académico

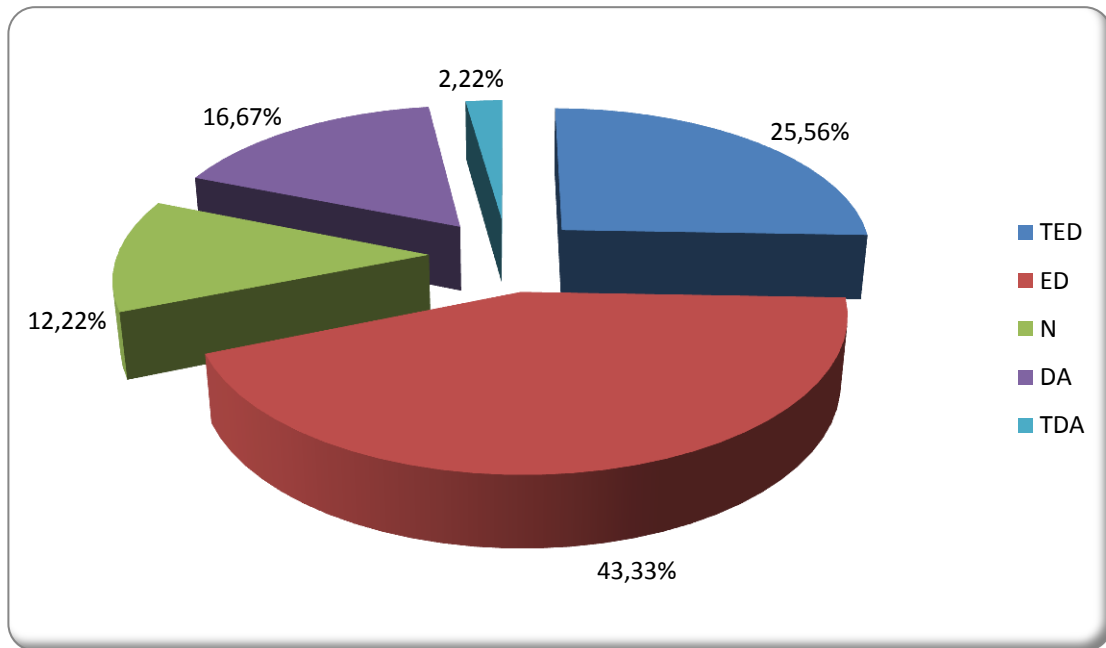


Fuente: Valera (2013)

Al revisar los resultados de este ítem se verifica una inconformidad por parte de un significativo número de la muestra (57,78%) en relación a la correspondencia de sus sueldos con el nivel académico, de los cuales un 27,78% se encuentra totalmente en desacuerdo y el resto (30%) en desacuerdo; ante ello, un 27,77% afirma que sus sueldos por el contrario si son correspondientes al nivel académico (23,33% está de acuerdo, un 4,44% totalmente de acuerdo). Ello nuevamente representa un punto negativo en relación a la remuneración de los Profesionales de Relaciones Industriales y Recursos Humanos, pues se verifica que existe una falta de correspondencia entre estos dos elementos tan importantes, donde normalmente a mayor preparación académica mayor remuneración.

Ítem N° 7. El Sueldo Devengado corresponde al esfuerzo mental

Gráfico N° 7
Sueldo Devengado Corresponde a Esfuerzo Mental



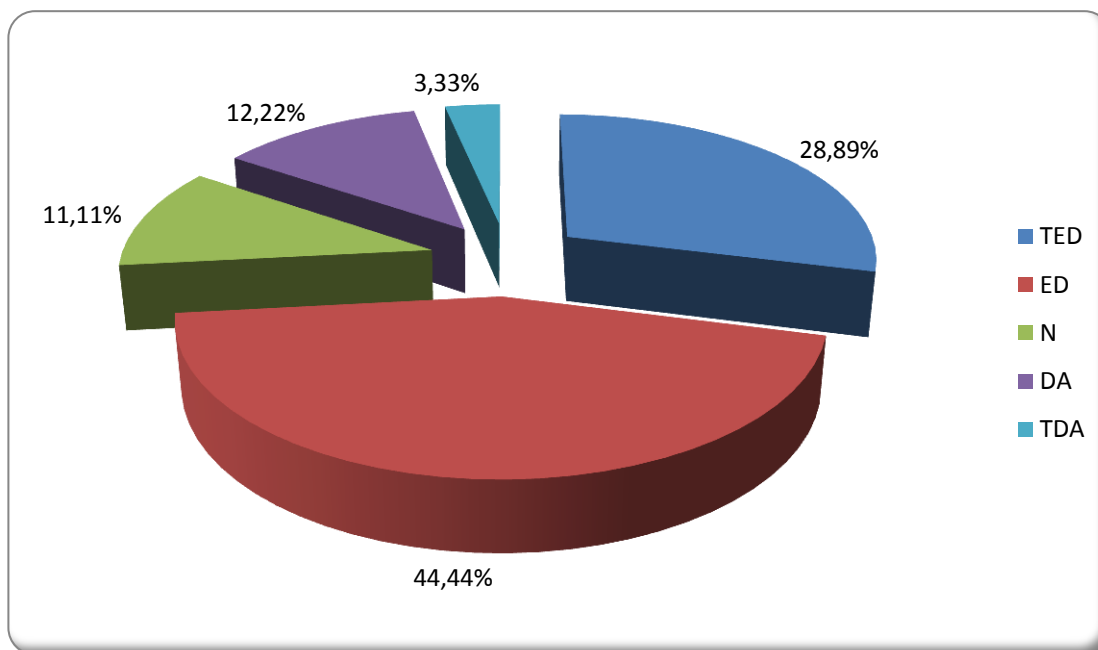
Fuente: Valera (2013)

Al consultar a la muestra sobre este particular, se observó que globalmente un 68,89% considera que el sueldo devengado no se corresponde con el esfuerzo mental realizado (25,56% totalmente en desacuerdo), mientras un 18,89% considera que si están en correspondencia. Sin duda alguna este aspecto se puede considerar como un elemento negativo, pues la remuneración que recibe un puesto debe estar en concordancia con todos los aspectos intrínsecos del mismo, en este caso, debe estar en proporción con el esfuerzo mental que deba realizarse normalmente en el puesto.

Ítem N° 8. El Sueldo Devengado corresponde a las responsabilidades

Gráfico N° 8

Sueldo Devengado Corresponde a Responsabilidades

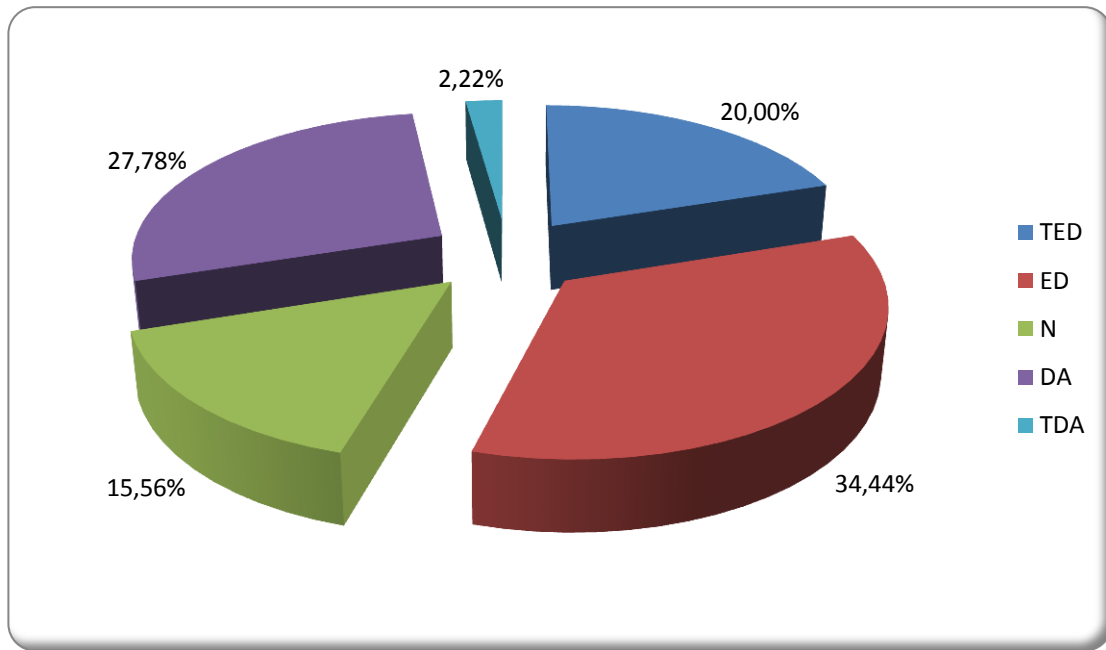


Fuente: Valera (2013)

La correspondencia del sueldo con las responsabilidades fue otro aspecto estudiado, con ello se vio reflejado que una mayoría considerable de los profesionales consultados (73,33%, de este porcentaje un 44,44% en desacuerdo y un 28,89% totalmente en desacuerdo) considera que no existe correspondencia entre ambos aspectos, sin embargo, un 15,55% considera que si existe correspondencia al respecto (un 12,22% se muestra de acuerdo, un 3,33% totalmente de acuerdo). Nuevamente se observa un aspecto negativo sobre la percepción de los profesionales consultados, esta vez al considerarse que un aspecto tan importante como las responsabilidades en el puesto, no tiene congruencia a nivel remunerativo.

Ítem N° 9. El Sueldo Devengado es similar a puestos equivalentes de la empresa

Gráfico N° 9
Sueldo Devengado Similar a Puestos Equivalentes



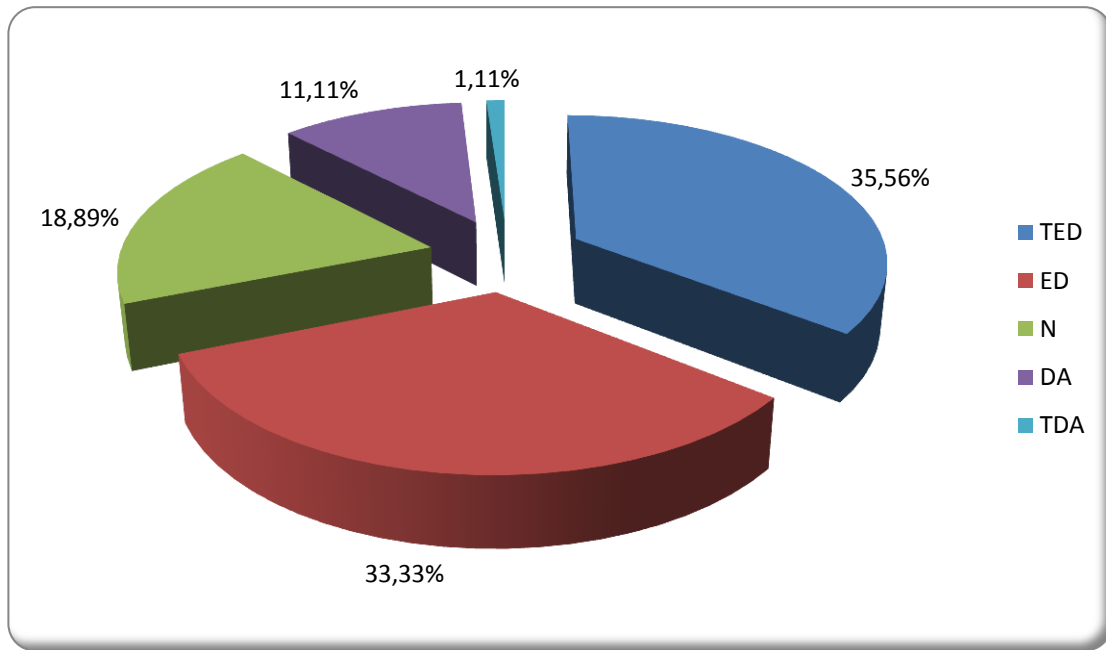
Fuente: Valera (2013)

La consulta a través de este ítem reveló que un 54,44% de la muestra consulta (20% totalmente en desacuerdo, 34,44% en desacuerdo) percibe que sus sueldos no son similares a puestos equivalentes, es decir que no existe correspondencia del sueldo entre puestos con jerarquía similar; mientras que un 30% (de ellos un 27,78% está de acuerdo) afirma que si existe correspondencia entre ambos aspectos. Esta tendencia da muestra de una percepción de falta de congruencia entre las remuneraciones percibidas con más de la mitad de la muestra consultada y la recibida por puestos de jerarquía equivalente; lo que en la práctica produce efectos negativos, puesto que se evidencia un desequilibrio en la política remunerativa que debiera ser justa frente al principio constitucional establecido en el artículo 89, “el pago de igual salario por igual trabajo”.

Ítem N° 10. El Sueldo Devengado es superior a puestos equivalentes de la empresa

Gráfico N° 10

Sueldo Devengado Superior a Puestos Equivalentes



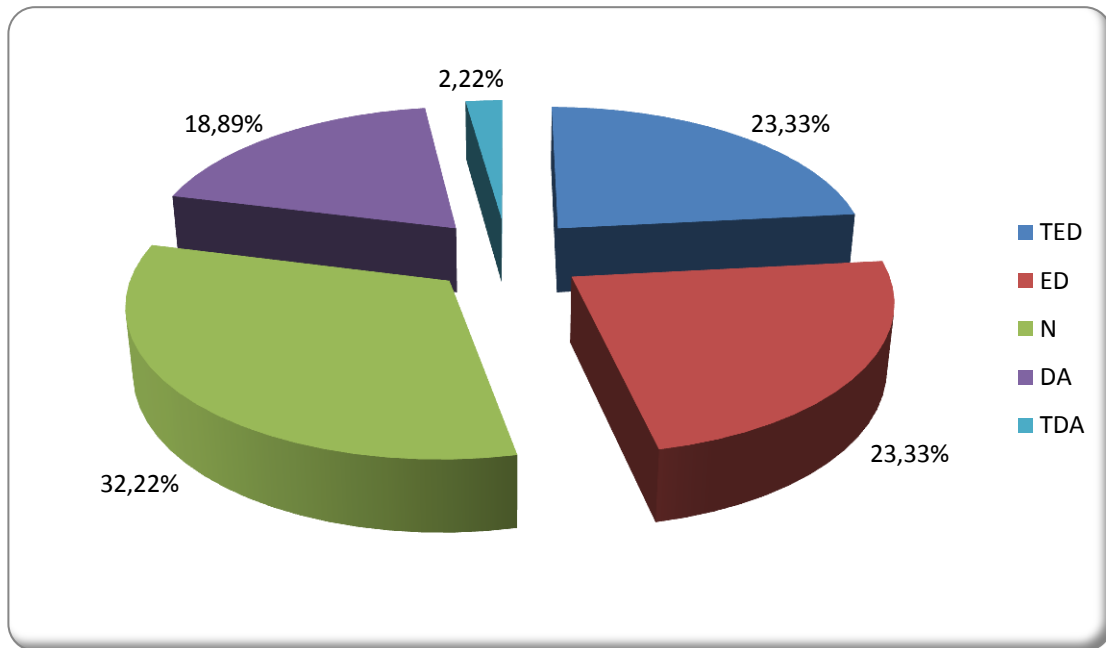
Fuente: Valera (2013)

En relación a este ítem se observa que la mayor parte de la muestra consultada (66,89%) afirma que su remuneración no es superior a puestos equivalentes (un categórico 35,56% está totalmente en desacuerdo y un 33,33 está de acuerdo), mientras que un 12,22% (11,11% de acuerdo) afirma recibir remuneraciones superiores a puestos equivalentes. Ello confirma la existencia de políticas erradas o no ajustadas en materia de remuneración en gran parte de las organizaciones de los sujetos objeto de estudio, al menos en cuanto a esta comparación en particular, por cuanto la remuneración de puestos similares debe en teoría ser próxima o cercana, ya que de lo contrario es altamente factible la existencia de quejas y reclamos, desmotivación, entre otros, que afectan significativamente la paz laboral.

Ítem N° 11. El Sueldo Devengado es similar a puestos equivalentes de otras empresas

Gráfico N° 11

Sueldo Devengado Similar a Puestos Equivalentes de Otras Empresas



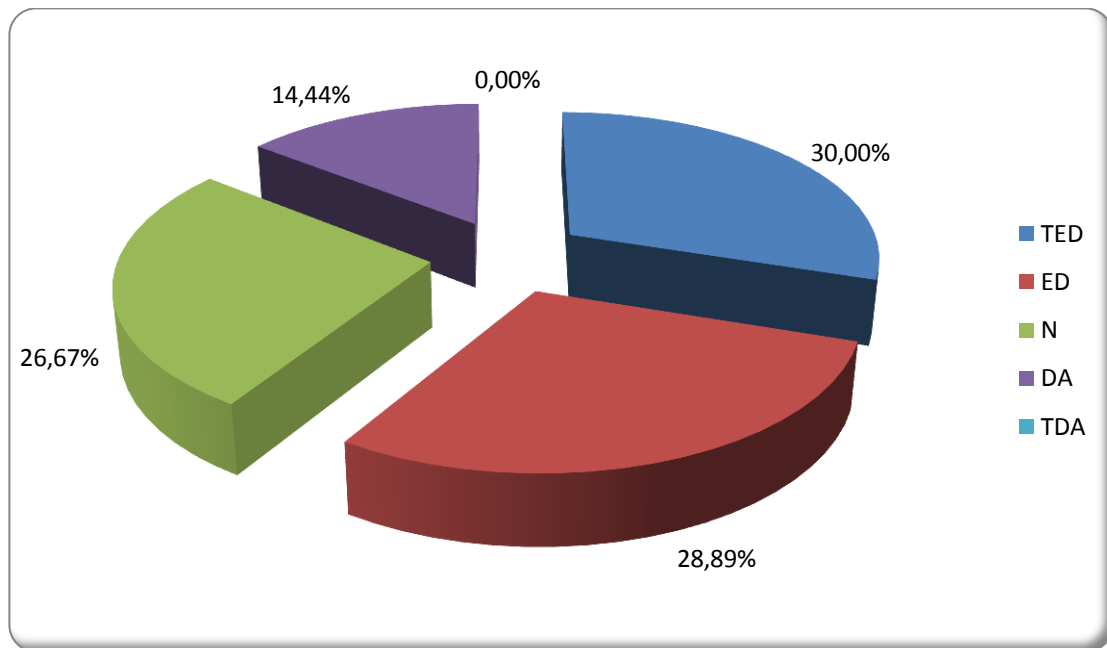
Fuente: Valera (2013)

Sobre el ítem consultado un 46,66% (23,33% totalmente en desacuerdo y 23,33% en desacuerdo) de la muestra revela que considera que el sueldo devengando no es similar a puestos equivalentes de otras empresas, mientras que un 21,11% considera por el contrario que si tiene sueldo similar a puestos equivalentes de otras organizaciones, un significativo porcentaje de la muestra (32,22%) se encuentra imparcial en relación a la afirmación. En este sentido es fundamental un estudio de mercado, pues permite determinar las incongruencias o similitudes que se tiene en relación a remuneraciones propias de las organizaciones y el resto, es decir, frente al mercado competitivo.

Ítem N° 12. El Sueldo Devengado es superior a puestos equivalentes de otras empresas

Gráfico N° 12

Sueldo Devengado Superior a Puestos Equivalentes de Otras Empresas

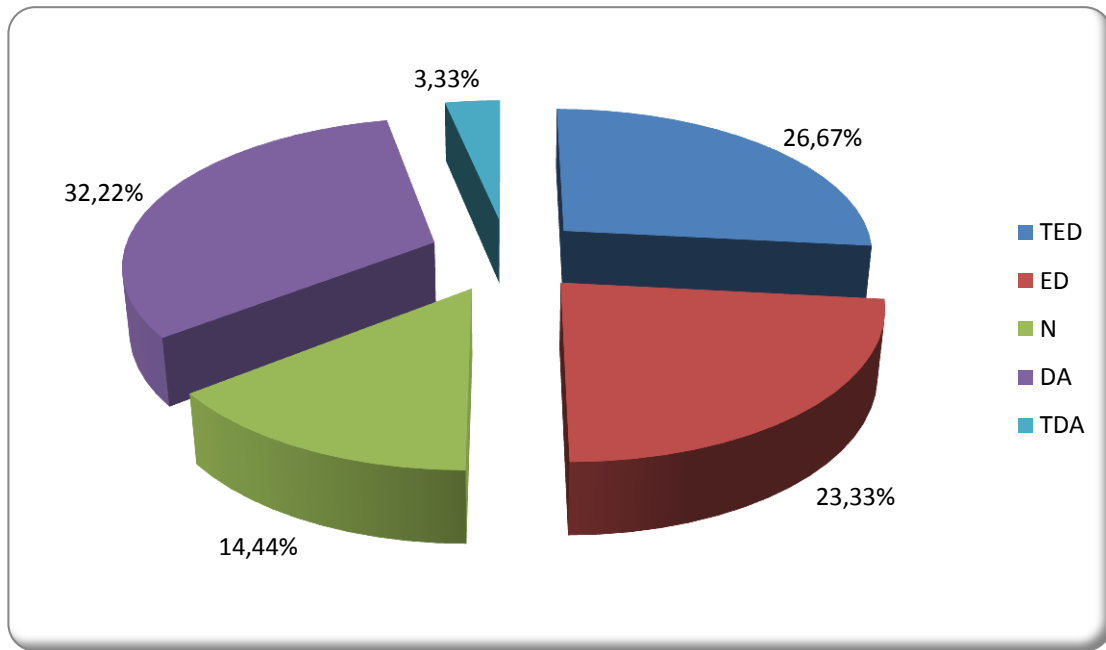


Fuente: Valera (2013)

La consulta realizada sobre este ítem da muestra que una mayoría de los profesionales de Relaciones Industriales y Recursos Humanos bajo relación de dependencia en Industrias Manufactureras de Carabobo, considera que sus sueldos no son superiores a puestos equivalentes de otras empresas (58,89%, de ellos un 30% totalmente en desacuerdo, 28,89 en desacuerdo), mientras que un 14,44% considera que si devenga sueldos superiores a puestos equivalentes de otras organizaciones; en tanto que un 26,67% es neutral frente a la afirmación. La tendencia mayoritaria en la consulta nuevamente precisa sobre la existencia de sueldos poco competitivos en relación a los profesionales consultados, como ya se ponía de manifiesto a lo largo del planteamiento del problema del presente estudio.

Ítem N° 13. El Sueldo Devengado es similar al de otras Profesiones

Gráfico N° 13
Sueldo Devengado Similar al de Otras Profesiones

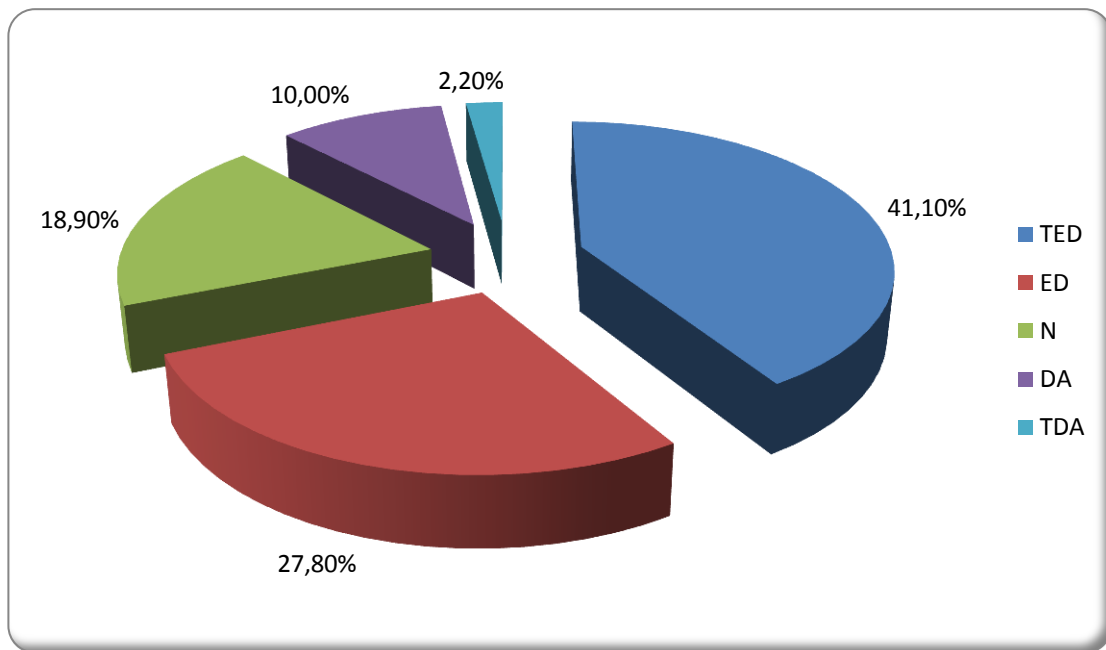


Fuente: Valera (2013)

En función de lo consultado a través del presente ítem se observa que un 50% de la muestra considera que sus respectivos sueldos no son similares a los de otras profesiones (26,67% totalmente en desacuerdo, 23,33% en desacuerdo), mientras que un 35,55% percibe que si son similares (de ellos un 32,22% de acuerdo); destaca de la consulta que un 14,44% se mantiene neutral ante la afirmación. En estos términos el autor destaca la existencia de una percepción mantenida sobre los bajos niveles remunerativos de los profesionales consultados, como ya se esbozó en el planteamiento del problema, al referir que “esta situación ha sido observada constantemente por el autor a través de revisiones realizadas a planteamientos que llegan por diversas vías al Colegio de Licenciados en Relaciones Industriales y Recursos Humanos del Estado Carabobo –del cual forma parte el autor”.

Ítem N° 14. El Sueldo Devengado se superior al de otras Profesiones

Gráfico N° 14
Sueldo Devengado Superior al de Otras Profesiones

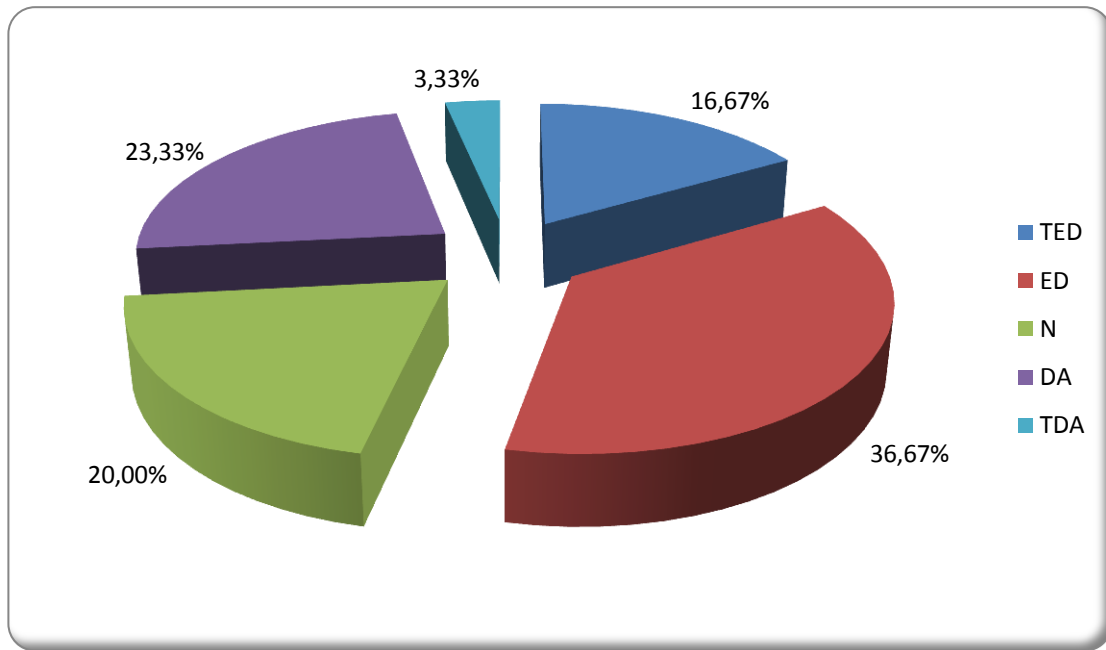


Fuente: Valera (2013)

En relación a este ítem la muestra devela la percepción mayoritaria de remuneraciones que no superan al de otras profesiones en el mercado salarial, así se puede constatar en el gráfico, donde un significativo 68,90% lo confirma (un 41,10% totalmente en desacuerdo), frente a un 12,20% de la muestra que considera que si superan la remuneración que reciben otras profesiones en cargos de jerarquía similar. Destaca también un 18,90% de neutralidad de la muestra. Los datos nuevamente confirman lo afirmado por el autor a lo largo del planteamiento del problema, donde se evidencia una percepción de remuneraciones que se encuentran por debajo de esperado, frente a una realidad del mercado en donde se desenvuelven estos profesionales.

Ítem N° 15. Tienden a mejorar los sueldos generales en el mercado

Gráfico N° 15
Mejora de los Sueldos Generales en el Mercado

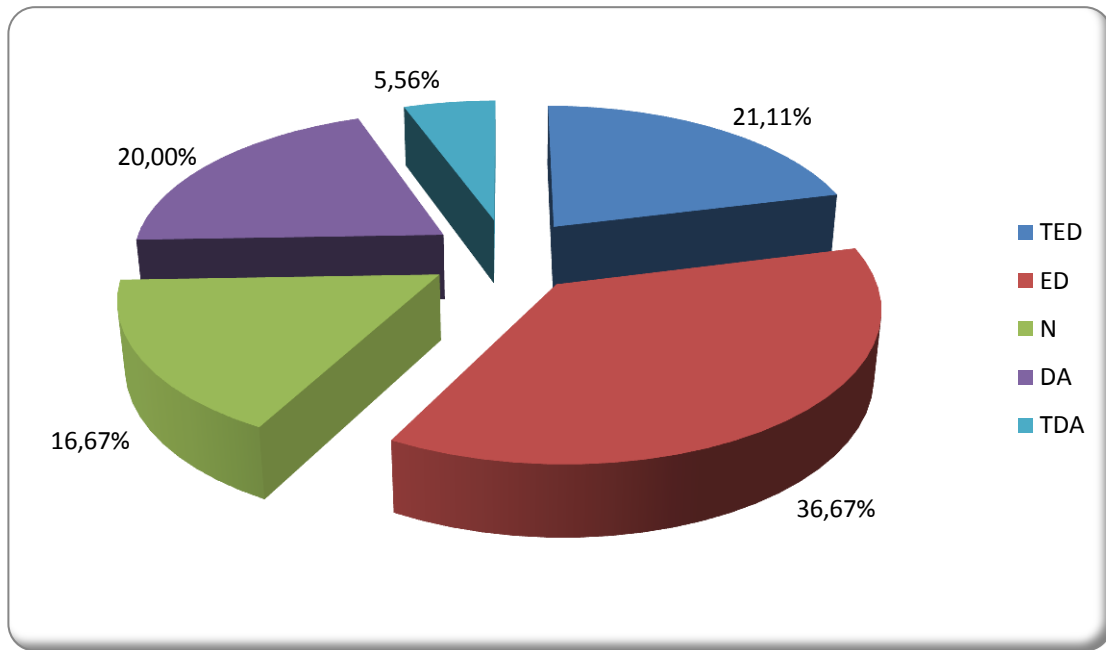


Fuente: Valera (2013)

En relación al ítem se evidencia una tendencia superior (53,34%) que considera que los sueldos en el mercado a nivel general no mejoran (de este porcentaje destaca un 36,67% que está en desacuerdo), frente a un 26,66% que considera que si mejoran y un 20% que se muestra imparcial frente a la afirmación. Este ítem da muestra de la visión que tienen los profesionales de Relaciones Industriales y Recursos Humanos sobre las remuneraciones en general, frente a la cual se concluye que en general no existe una percepción positiva sobre el particular.

Ítem N° 16. Tienden a mejorar los Sueldos de los RRH en el Mercado

Gráfico N° 16
Mejora de los Sueldos de los RRH en el Mercado



Fuente: Valera (2013)

En comparación con el ítem anterior (Gráfico N° 15), la tendencia negativa aumenta al consultar sobre la posibilidad de mejora de los sueldos generales de los RRH-RRHH en el mercado, pasando de 53,34% a 57,78%, incrementándose poco más de 4 puntos porcentuales; asimismo, existe un 25,56% de profesionales que consideran posible que mejoren sus sueldos en el mercado. Asimismo y en concordancia con el ítem previo, se puede verificar la existencia de una percepción nada alentadora sobre el avance en materia de sueldos para los profesionales de Relaciones Industriales y Recursos Humanos.

En relación a los resultados globales del diagnóstico correspondiente al objetivo específico número 1 del estudio (Ver Cuadro N° 3), que permitió la identificación de la percepción que tienen los profesionales de Relaciones Industriales y Recursos Humanos acerca de los niveles remunerativos recibidos, se puede precisar que existe una tendencia significativa respecto a los sueldos de los profesionales objeto de estudio, según la cual en promedio, el 59,31% considera que los sueldos no son adecuados, ya que en términos generales y en función de los resultados, una mayoría de la muestra consultada indican que no alcanzan para cubrir las necesidades básicas, así como la cesta básica y la canasta alimentaria, no corresponde con el esfuerzo físico, las responsabilidades, el nivel académico, en tanto que no son similares a puestos equivalentes internos y externos, observándose incluso una percepción de no mejoría de los mismos en relación al mercado remunerativo.

Este resultado se puede considerar preocupante y se encuentra cónsono a lo señalado por el autor a lo largo del planteamiento del problema, por lo que las remuneraciones de los Profesionales de Relaciones Industriales y Recursos Humanos que laboran bajo relación de dependencia en Industrias Manufactureras del Estado Carabobo, son percibidas como bajas frente al mercado salarial, por lo que es necesario acotar lo señalado por Reyes (1978, p. 30) cuando afirma que la importancia de los sueldos y salarios para el trabajador deriva de que los mismos son “lo que sustancialmente lo dirige al trabajo, aunque no sea lo que necesariamente busca en primer lugar”. En tal sentido, esta percepción puede traer consecuencias negativas, por cuanto es altamente factible que los trabajadores que perciban o afirmen que sus remuneraciones no son adecuadas –según lo observado en los resultados– se sientan desmotivados o busquen otras alternativas laborales.

Esta situación inclusive ha llevado a que los sueldos sean considerados por los profesionales señalados como insuficientes ante aspectos tan fundamentales como la cesta alimentaria (Gráfico N° 2) y la canasta básica (Gráfico N° 3); lo que se traduce

en una percepción de insuficiencia significativa, tomando en cuenta que el valor de la Canasta Alimentaria Normativa o Cesta Alimentaria, para febrero de 2013 se ubicó en Bs. 2.174,4; asimismo la Canasta Básica se ubicó en las más recientes mediciones (febrero de 2013) en Bs. 9.670,52, según datos aportados por el Centro de Documentación y Análisis Social de la Federación Venezolana de Maestros (CENDAS-FMV); lo que incide negativamente en los profesionales de Relaciones Industriales y Recursos Humanos del Estado Carabobo que laboran en la Industria Manufacturera, quienes ven como sus remuneraciones no se adecuan a sus necesidades, incluso a puestos similares dentro y fuera de sus organizaciones.

En contraposición a lo anterior, aunque en menor proporción, un 24,51% de la muestra (en promedio) considera que sus remuneraciones son suficientes para cubrir sus necesidades básicas, así como la cesta alimentaria y la canasta alimentaria, en tanto que son proporcionales a puestos similares dentro y fuera de sus organizaciones. De este porcentaje que no llega a un cuarto de la muestra consultada, un 21,11% en promedio se mostró de acuerdo con las afirmaciones y un 3,40% totalmente de acuerdo. Efectivamente esta percepción atiende a las realidades propias de los consultados, quienes efectivamente pudieran estar en condiciones remunerativas adecuadas, en un mercado competitivo en el cual existen variaciones de sueldos consideradas, las cuales fueron identificadas en la recolección de la información a través del Instrumento N° 2.

En estos términos y con el diagnóstico realizado, se verificó la necesidad de indagar acerca de la realidad remunerativa y así determinar las retribuciones recibidas por profesionales de Relaciones Industriales y Recursos Humanos bajo relación de dependencia en empresas manufactureras del Estado Carabobo; no con el objeto de evaluarlas, sino para diseñar los niveles remunerativos y las escalas de sueldos a través de la aplicación de criterios estadísticos.

Determinación de las Retribuciones Recibidas por Profesionales de Relaciones Industriales y Recursos Humanos Bajo Relación de Dependencia en Empresas Manufactureras del Estado Carabobo

Luego de realizado el diagnóstico se procedió a recolectar la información relacionada a los sueldos de los profesionales objeto de estudio, a través del Instrumento N° 02 (Ver Anexo D), el cual consta de tres partes fundamentales, como ya se describió anteriormente; toda la información recabada fue debidamente tabulada (Ver Anexo J) para facilitar la organización y presentación de los datos. En este sentido, se muestra a continuación lo siguiente:

1. Introducción
2. Metodología
3. Sueldos de los Profesionales de RRH/RRHH (Básico y Nominal).
4. Información, Sueldos y Beneficios de los Puestos Estudiados.
5. Observaciones Finales

1. Introducción

El estudio realizado se desarrolló con el objeto de dar a conocer los sueldos de los Profesionales de Relaciones Industriales y Recursos Humanos bajo relación de dependencia en la Industria Manufacturera del Estado Carabobo, así como proponer las Escalas Remunerativas, basadas en criterios estadísticos y fundamentados en el estudio realizado; ello como respuesta a la necesidad existente dentro de este grupo profesional de tener una Escala Remunerativa que le permita cumplir con varias metas importantes:

- a. Conocer los sueldos en el mercado profesional de Relaciones Industriales y Recursos Humanos (Gestión del Talento Humano).

- b. Disponer de una referencia para la oferta de servicios profesionales en el área.
- c. Mejorar los sueldos de los profesionales en el Mercado Laboral.

Asimismo las Escalas desarrolladas serán insumo fundamental para el Colegio de Licenciados en Relaciones Industriales y Recursos Humanos del Estado Carabobo, organización que desde hace tiempo ha requerido de esta herramienta para ponerla al servicio de sus agremiados y profesionales en general y que a partir de la misma se genere año a año una guía o Escala Remunerativa para el gremio en el estado.

Finalmente es importante destacar que este instrumento será revisado por el Colegio Profesional para su aplicación definitiva conforme a las metas establecidas; procurando el incremento y adecuación de los Sueldos al mercado remunerativo, no sólo de la profesión en Carabobo, sino también en comparación con otras profesiones.

La información fue recaba durante el año 2012, se realizaron ajustes en base a la inflación para proyectar las remuneraciones al 2013, como se explica en detalle a continuación.

2. Metodología

a. Objetivos:

1. Precisar los niveles remunerativos de los profesionales de Relaciones Industriales y Recursos Humanos del Estado Carabobo específicamente en la Industria Manufacturera.
2. Ofrecer a los profesionales de Relaciones Industriales y Recursos Humanos del Estado Carabobo información actualizada sobre los Sueldos que reciben en el Estado Carabobo, específicamente en la Industria Manufacturera.

b. Sujetos de Estudio:

Profesionales Universitarios en Relaciones Industriales o Recursos Humanos que laboren bajo relación de Dependencia en Industrias Manufactureras del Estado Carabobo. En el estudio se estimó una muestra de 121 profesionales.

c. Total de Instrumentos Colectados (muestra bruta):

91 instrumentos recibidos vía email, de manera anónima. No se solicitó la identificación de las personas que suministraron la información, a objeto de garantizar la confidencialidad y así la confianza por parte de los informantes.

Nota: la muestra del estudio se estimó en 121 sujetos; sin embargo se recibió el 75,21% de lo estimado (91 instrumentos). No se indagó metodológicamente sobre este aspecto, pero algunas consultas revelaron que algunos profesionales no suelen contestar información de este tipo vía correo, aun cuando venga de instituciones formales, como es el caso del Colegio de Licenciados en Relaciones Industriales y Recursos Humanos del Estado Carabobo, quien difundió directamente el instrumento entre sus agremiados.

d. Total de Instrumentos Validos (muestra neta o real):

69 instrumentos (75,82% de los instrumentos recolectados).

Los criterios para validar los instrumentos fueron los siguientes: i) información perteneciente al estado Carabobo; ii) empresas manufactureras correspondientes a lo precisado en el instrumento; iii) formatos completados con la información requerida.

e. Periodo de Referencia:

2° Trimestre 2012 (abril-junio).

f. Cobertura Geográfica:

Municipios del Estado Carabobo.

- | | |
|---------------------|----------------------|
| 1. Bejuma: 0 | 5. Juan José Mora: 1 |
| 2. Carlos Arvelo: 3 | 6. Libertador: 3 |
| 3. Diego Ibarra: 2 | 7. Los Guayos: 3 |
| 4. Guacara: 9 | 8. Miranda: 0 |

- | | |
|-----------------------|--------------------|
| 9. Montalbán: 0 | 12. San Diego: 10 |
| 10. Naguanagua: 2 | 13. San Joaquín: 0 |
| 11. Puerto Cabello: 5 | 14. Valencia: 32 |

g. Tipos de Empresas:

1. Alimentos, bebidas y tabaco: 9
2. Textiles, vestuario y cuero: 3
3. Industria de la madera y muebles: 0
4. Fabricación de papel, imprenta y editoriales: 3
5. Industrias químicas, derivados del petróleo, caucho y plástico: 8
6. Fábricas de productos no metálicos: 3
7. Industrias metálicas básicas: 2
8. Fábricas de productos, metálicos, maquinarias y equipos: 2
9. Otras fábricas manufactureras: 39

h. Estadísticos Usados:

1. Mínimo: es el menor valor de una serie de datos, permite identificar lo mínimo pagado para un puesto determinado.
2. Máximo: es el mayor valor de una serie de datos, permite identificar lo máximo pagado para un puesto determinado.
3. Promedio: es la media aritmética de los valores estudiados.
4. Cuartil 1 (Q1): también se denomina Cuartil Inferior, corresponde al valor en el cual existe un 25% de datos por debajo y un 75% por encima.
5. Cuartil 2 (Q2): también se denomina Mediana, corresponde al valor en el cual existe un 50% de datos por debajo y un 50% por encima, dividiendo la serie en dos mitades iguales.
6. Cuartil 3 (Q3): también se denomina Cuartil Superior, corresponde al valor en el cual existe un 75% de datos por debajo y un 25% por encima.

Nota: los Cuartiles Inferior y Superior (Q1 y Q2) son usados para eliminar los valores extremos (muy bajos o muy altos) de una serie de datos y hacerlos más confiables y a la vez menos dispersos para su mejor tratamiento.

i. Instrumento:

Comprende 4 partes fundamentales (Ver Anexo D), éstas son:

1. Información de la Empresa:
 - a. Ubicación
 - b. Sector económico o rama de actividad
 - c. Número de trabajadores
 - d. Convención Colectiva
 - e. Acuerdo Colectivo
2. Información del Puesto de Trabajo:
 - a. Título del Puesto
 - b. Nivel ocupacional
 - c. Nivel educativo
 - d. Experiencia
 - e. Número Ocupantes
 - f. Horas extras
 - g. Función Básica del Puesto
 - h. Actividades Básicas
3. Información del Sueldo:
 - a. Sueldo básico
 - b. Sueldo nominal mensual
 - c. Devengado trimestral
 - d. Puesto con Escala de Sueldo
4. Información de los Beneficios:
 - a. Pago de Horas Extras
 - b. Seguro de vida
 - c. HCM
 - d. Vehículo
 - e. Caja de ahorro
 - f. Bonos

- g. Vacaciones.
- h. Bono Vacacional
- i. Utilidades
- j. Otros

j. Procedimiento:

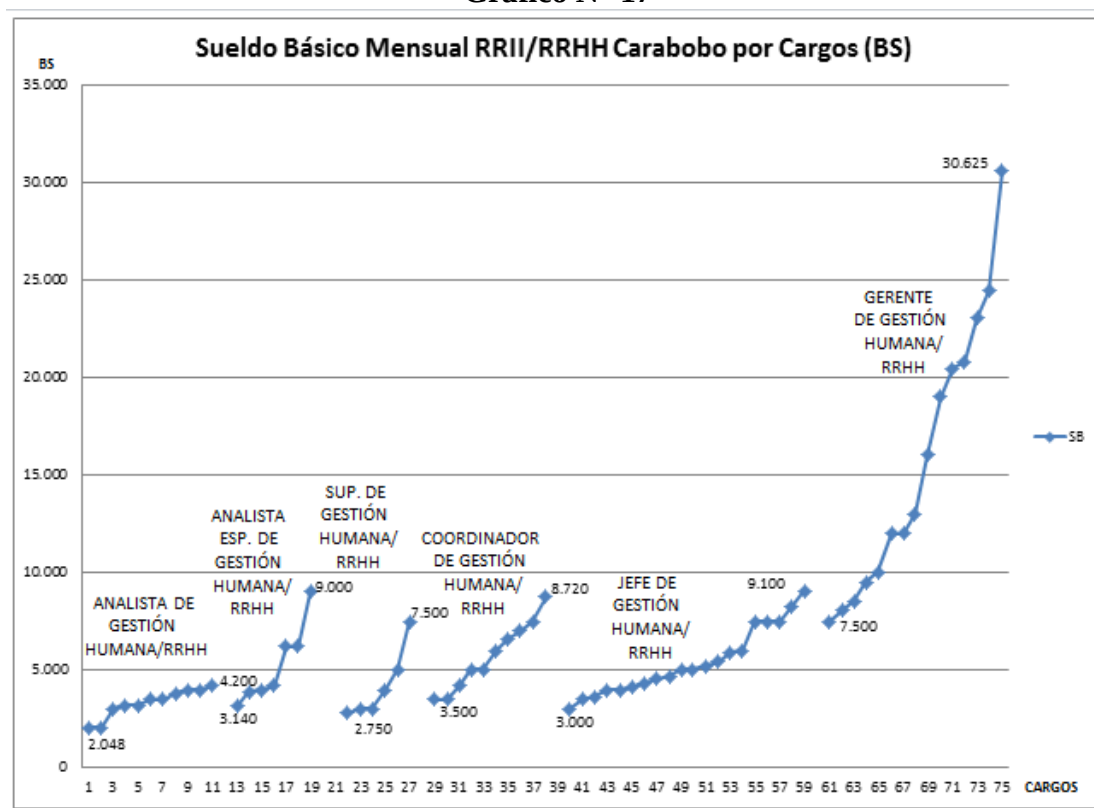
1. Envío de instrumento (Anexo D) vía email y publicación en las redes sociales del link de descarga directa del mismo.
2. Recolección de los instrumentos llenos.
3. Tabulación de los datos (Ver Anexo J).
4. Presentación de Sueldos de los Profesionales de RRII/RRHH (Básico y Nominal)
 - a. Elaboración de Gráficos de Sueldos Básicos, Nominales y Comparativo Básico-Nominal (Gráfico N° 17, N° 18 y N° 19).
 - b. Elaboración de Cuadros y Gráficos de la Información, Sueldos y Beneficios de los Puestos Estudiados.
 - Se detalla la Información relativa a cada puesto, comprende: Denominación del Puesto; Otras Denominaciones; Nivel Ocupacional; N° Informantes; Tipo de Industria; Sectores Económicos; Municipios; Zonas Industriales; Actividades Básicas del Puesto.
 - Se elaboran Cuadros Resumen de Estadísticos por Puesto y Tipo de Industria, comprende: Mínimo, Máximo, Promedio, Cuartil 1 (Q1), Cuartil 2 (Q2), Cuartil 3 (Q3) por Tipo de Industria. (Ver Cuadros N° 4, N° 7, N° 10, N° 13, N° 16, N° 19).
 - Se elaboran Cuadros de Beneficios por Puesto, comprende: Descripción del beneficio, porcentajes aplicación y las observaciones (Ver Cuadros N° 5, N° 8, N° 11, N° 14, N° 17, N° 20).

- Se elaboran Cuadros de Otros Beneficios por Puesto, comprende: Descripción del beneficio, porcentajes aplicación y las observaciones (Ver Cuadros N° 6, N° 9, N° 12, N° 15, N° 18, N° 21).
- Se elaboran Gráficos de Sueldo Básico y Nominal por Puesto (Ver Gráficos N° 20, N° 21, N° 22, N° 23, N° 24, N° 25).
- Se elaboran Cuadros de Sueldos Estratificados (Básico, Nominal, Trimestral) por Municipio, Zona Industrial, Sector Económico y Tipo de Industria (Ver Cuadro N° 26 al N° 27).

3. Sueldos de los Profesionales de RRH/RRHH (Básico y Nominal)

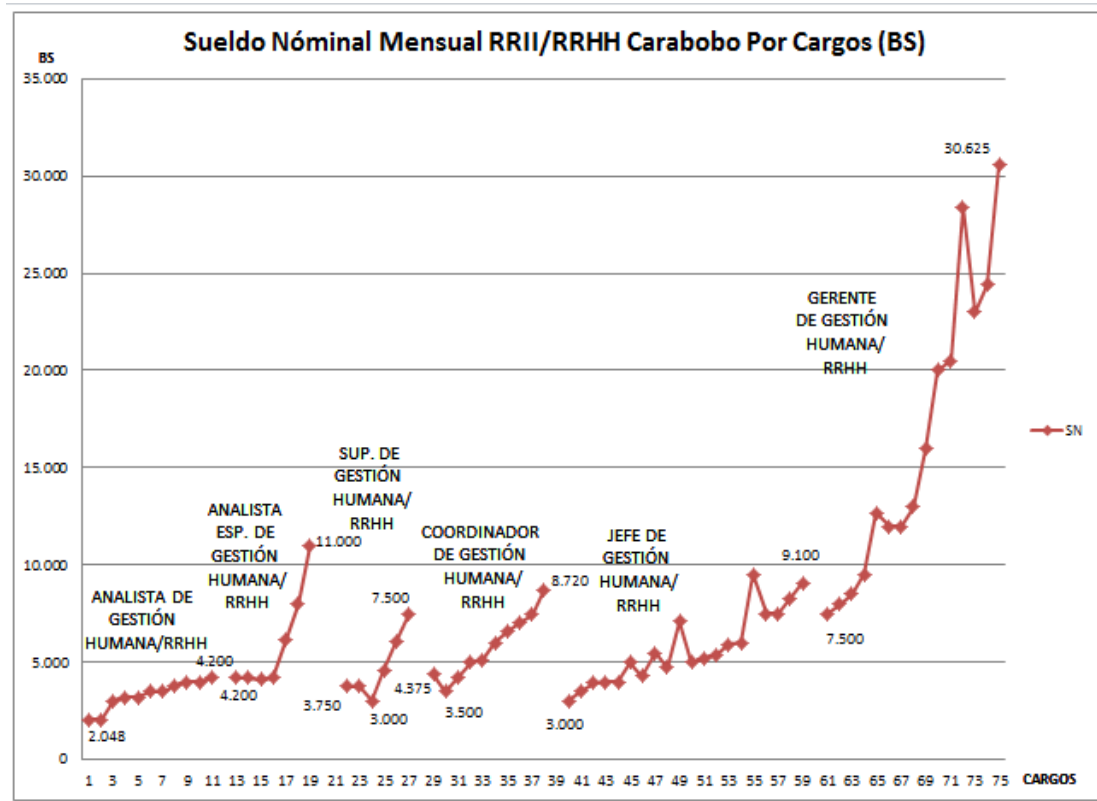
Se presentan los Sueldos de los Profesionales de Relaciones Industriales y Recursos Humanos Bajo Relación de Dependencia en Empresas Manufactureras del Estado Carabobo. Los gráficos se elaboraron a partir de los datos tabulados del Instrumento N° 02 (Ver Anexo D), en ellos los datos no han sido modificados, por lo que se presentan tal cual fueron tomados de los instrumentos llenos suministrados por la muestra consultada.

Gráfico N° 17



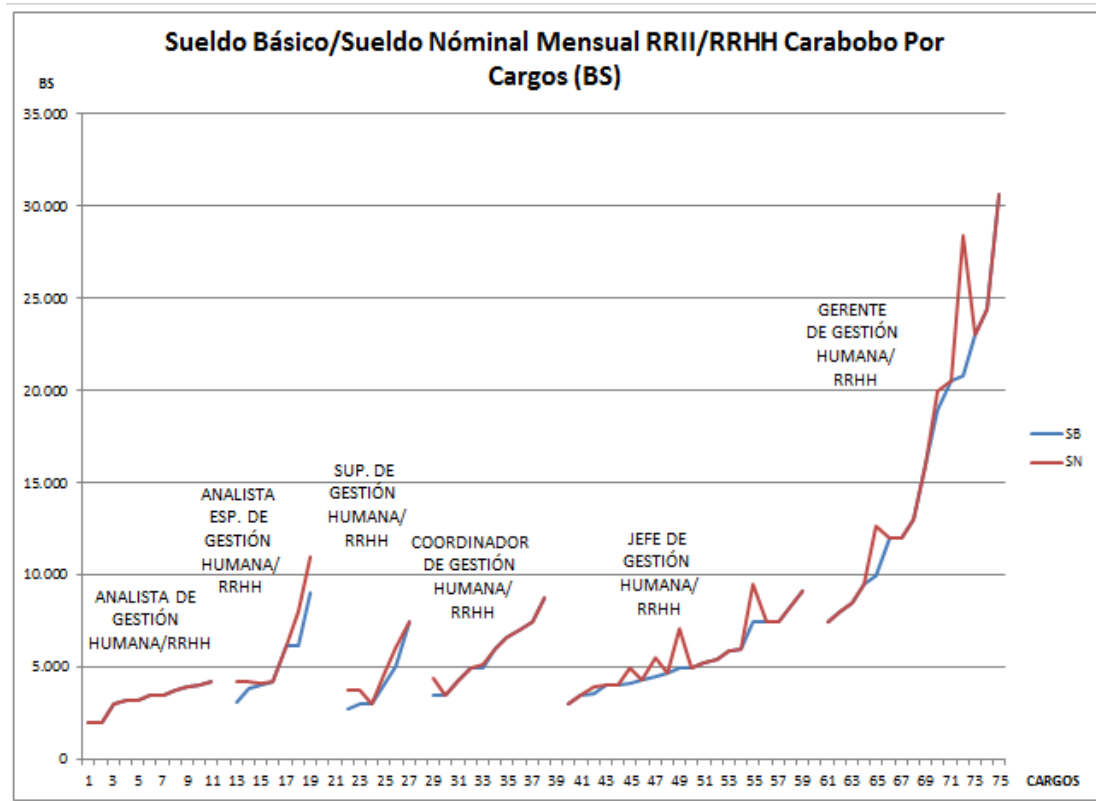
Fuente: Valera (2013)

Gráfico N° 18



Fuente: Valera (2013)

Gráfico N° 19



Fuente: Valera (2013)

4. Información, Sueldos y Beneficios de los Puestos Estudiados

Denominación del Puesto: Analista de Gestión Humana/RRHH

Otras Denominaciones: Analista de Recursos Humanos, Analista de RRHH.

Nivel Ocupacional: Analistas

N° Informantes: Once (11).

Tipo de Industria: Pequeña (1), Mediana Inferior (4), Mediana Superior (3), Grande (3).

Sectores Económicos: Alimentos, Bebidas y Tabaco (1); Industrias Metálicas Básicas (1); Industrias Químicas (2); Otras Fabricas Manufactureras (6); Productos de Minerales no Metálicos (1).

Municipios: Guacara (3), Puerto Cabello (1), San Diego (1), Valencia (6).

Zonas Industriales: Carabobo (1), Castillete (1), El Nepe (1), El Tigre (1), Guacara Oeste (1), Las Industrias (1), Michelena (1), Norte (4).

Función Básica del Puesto:

Bajo supervisión constante atiende diversos procesos del Departamento de Gestión del Talento Humano, garantizando en forma conjunta con otros analistas el cumplimiento de los diversos procedimientos asignados.

Cuadro N° 4
Resumen Estadístico Sueldos
Analista de Gestión Humana/RRHH

Tipo de Industria	Mínimo	Máximo	Promedio	Q1	Q2	Q3
Pequeña Industria	2.048	2.048	2.048	2048	2048	2048
Mediana Inferior	3.500	4.200	3.800	3.500	3.750	4.050
Mediana Superior	3.200	3.967	3.456	3.200	3.200	3.584
Gran Industria	2.048	3.800	2.949	2.524	3.000	3.400

Fuente: Valera (2013)

Se observan incongruencias como por ejemplo: a) el promedio de sueldos para el puesto en la Mediana Industria Inferior es mayor al resto, incluso al promedio de la Gran Industria; b) el sueldo promedio de la Gran Industria es inferior al de la Mediana Industria Superior; c) el sueldo máximo se presenta en la Mediana Industria Superior; d) la Pequeña Industria y la Grande comparten el mínimo sueldo para este puesto.

Cuadro N° 5
Beneficios Analista de Gestión Humana/RRHH

Descripción	% Si	% No	Observaciones
Pago de Horas Extras	9,09	90,91	-
Vacaciones (superior a LOTTT)	27,27	72,73	45 días (9,09 %), 52 días (18,18%)
Bono Vacacional (superior a LOTTT)	0,00	100,00	-
Utilidades (superior a LOTTT)	81,82	18,18	45 días (18,18%), 60 días (18,18%), 90 días (18,18%), 110 a 120 días (27,27%)

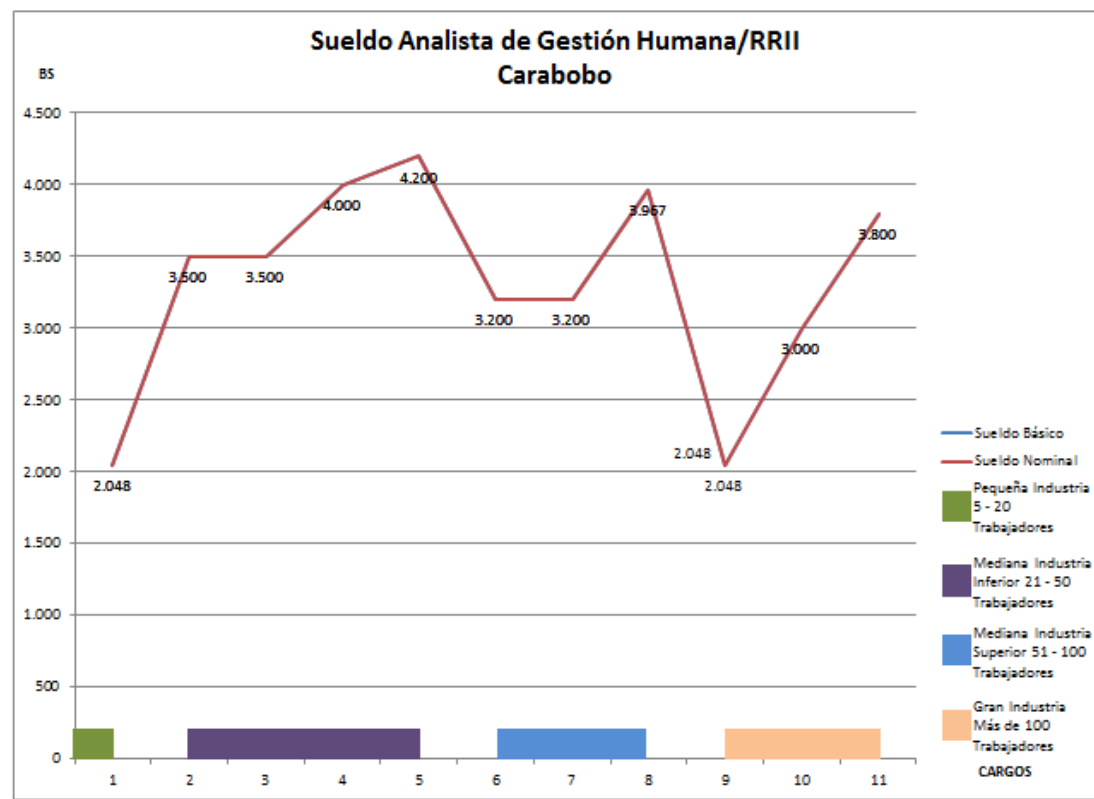
Fuente: Valera (2013)

Cuadro N° 6
Otros Beneficios Analista de Gestión Humana/RRHH

Descripción	% Si	% No	Observaciones
Seguro de Vida	27,27	72,73	Bs. 9000 (9,09%), Bs. 100000 (9,09%), sin especificar monto (9,09%)
HCM	54,55	45,45	Bs. 60000 (9,09%), Bs. 80000 ó más (9,09%), Bs. 100000 (9,09%), sin especificar monto (27,27%)
Vehículo	0,00	100,00	-
Caja de Ahorro	0,00	100,00	-
Bonos	9,09	90,91	Bs. 550 (9,09%)
Otros	0,00	100,00	-

Fuente: Valera (2013)

Gráfico N° 20



Fuente: Valera (2013)

Denominación del Puesto: Analista Especialista de Gestión Humana/RRHH

Otras Denominaciones: Analista de Compensación y Beneficios, Analista de Gestión de Gente, Analista de Seguridad e Higiene Industrial, Analista de Seguridad Integral, Inspector de Seguridad Industrial, Analista de Nomina.

Nivel Ocupacional: Analistas

Nº Informantes: Siete (7).

Tipo de Industria: Grande (7).

Sectores Económicos: Alimentos, Bebidas y Tabaco (2); Fabricación de Papel (1); Industrias Metálicas Básicas (1); Industrias Químicas (1); Otras Fabricas Manufactureras (2).

Municipios: Diego Ibarra (1), Guacara (1), Los Guayos (1), Puerto Cabello (1), San Diego (1), Valencia (2).

Zonas Industriales: Carretera Nacional Morón-Coro (1), Covenal (1), El Tigre (1), Los Guayos (1), San Diego (1), Sur II (2).

Función Básica del Puesto:

Bajo supervisión periódica es responsable por una función única del departamento, garantizando el perfecto funcionamiento y acoplamiento al resto de las funciones de la Gestión del Talento Humano.

Cuadro N° 7
Resumen Estadístico Sueldos
Analista Especialista de Gestión Humana/RRHH

Tipo de Industria	Mínimo	Máximo	Promedio	Q1	Q2	Q3
Pequeña Industria	-	-	-	-	-	-
Mediana Inferior	-	-	-	-	-	-
Mediana Superior	-	-	-	-	-	-
Gran Industria	3.140	9.000	5.226	3.927	4.200	6.193

Fuente: Valera (2013)

Se observan incongruencias como por ejemplo: a) el mercado no muestra Sueldos para la mayoría de los tipos de Industrias, sino solamente para la Gran Industria; b) los sueldos máximo y mínimo se encuentran muy distanciados (casi 300%).

Cuadro N° 8
Beneficios Analista Especialista de Gestión Humana/RRHH

Descripción	% Si	% No	Observaciones
Pago de Horas Extras	42,86	57,14	-
Vacaciones (superior a LOTTT)	71,43	28,57	Menos de 20 días (14,29 %), 22 días (14,29%), 30 días (14,29%), 40 a 45 días (28,57%)
Bono Vacacional (superior a LOTTT)	57,14	42,86	30 días (14,29%), 45 a 50 días (28,57%), 100 días (14,29%)
Utilidades (superior a LOTTT)	100,00	0,00	120 días (100%)

Fuente: Valera (2013)

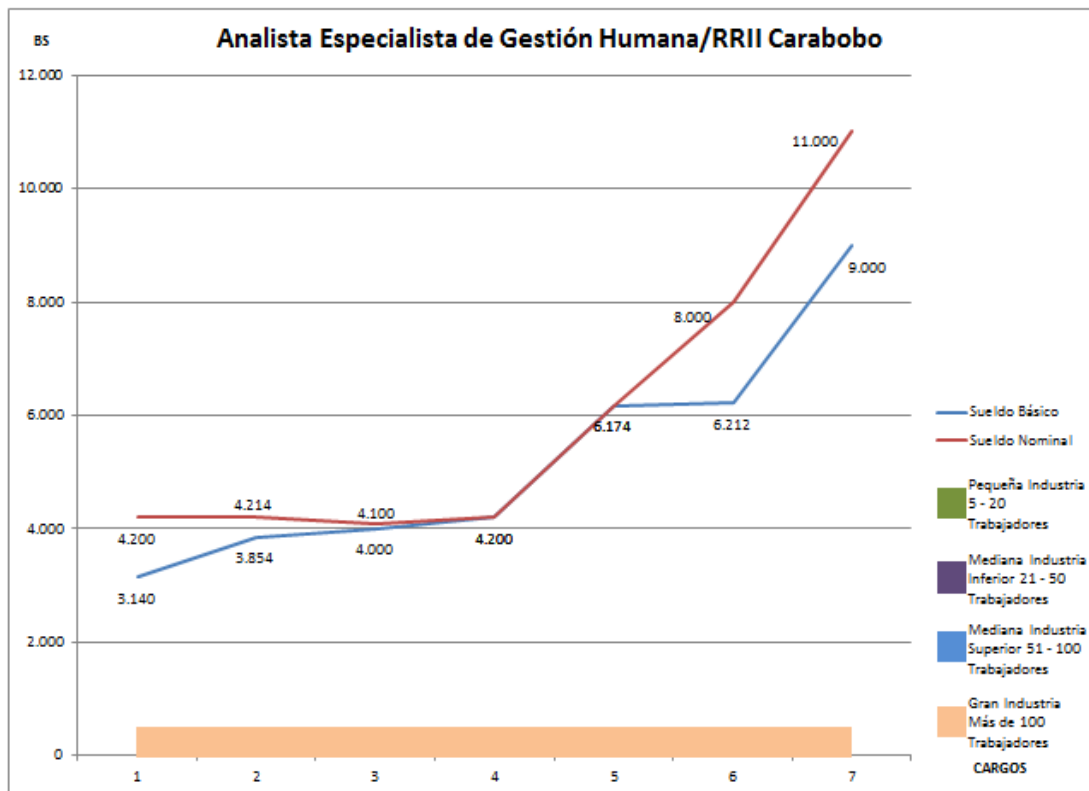
Cuadro N° 9

Otros Beneficios Analista Especialista de Gestión Humana/RRHH

Descripción	% Si	% No	Observaciones
Seguro de Vida	85,71	14,29	Bs. 20000 (28,57%), entre Bs. 30000 y 50000 (28,57%), sin especificar monto (28,57%)
HCM	71,43	28,57	50000 (14,29%), Bs. 200000 ó más (28,57%), sin especificar monto (28,57%)
Vehículo	0,00	100,00	-
Caja de Ahorro	42,86	57,14	Sin especificar (42,86%)
Bonos	42,86	57,14	Bs. 1000 (14,29%), sin especificar (28,57%)
Otros	14,29	85,71	Póliza Funeraria Bs. 10000 (14,29%)

Fuente: Valera (2013)

Gráfico N° 21



Fuente: Valera (2013)

Denominación del Puesto: Supervisor de Gestión Humana/RRHH

Otras Denominaciones: Supervisor de RRHH.

Nivel Ocupacional: Supervisores.

Nº Informantes: Seis (6).

Tipo de Industria: Pequeña (1), Mediana Superior (3), Grande (2).

Sectores Económicos: Otras Fábricas Manufactureras (6).

Municipios: Diego Ibarra (1), Guacara (1), Los Guayos (1), Naguanagua (2), Valencia (1).

Zonas Industriales: Covenal (1), El Tigre (1), La Quizanda (1), Los Guayos (1), Naguanagua (2).

Función Básica del Puesto:

Supervisa las diversas actividades desarrolladas por el Departamento y sus integrantes, cumpliendo, velando y llevando un control de los diversos los diversos procesos que se llevan a cabo internamente.

Cuadro N° 10
Resumen Estadístico Sueldos
Supervisor de Gestión Humana/RRHH

Tipo de Industria	Mínimo	Máximo	Promedio	Q1	Q2	Q3
Pequeña Industria	3.000	3.000	3.000	3.000	3.000	3.000
Mediana Inferior	-	-	-	-	-	-
Mediana Superior	2.750	5.040	3.597	2.875	3.000	4.020
Gran Industria	7.500	7.500	7.500	7.500	7.500	7.500

Fuente: Valera (2013)

Se observan incongruencias como por ejemplo: a) el mercado no muestra Sueldos para la Mediana Industria Inferior; b) no se puede realizar comparación con la Pequeña Industria, ya que sólo muestra un valor en el mercado estudiado; c) la Gran Industria también presenta un valor, por lo que resulta difícil hacer conclusiones al respecto; d) La Mediana Industria Superior tiene sueldo mínimo inferior que la Pequeña Industria.

Cuadro N° 11
Beneficios Supervisor de Gestión Humana/RRHH

Descripción	% Si	% No	Observaciones
Pago de Horas Extras	33,33	66,67	-
Vacaciones (superior a LOTTT)	50,00	50,00	18 días (25%), 60 Días (25%)
Bono Vacacional (superior a LOTTT)	33,33	66,67	18 días (16,67%), 60 días (16,67%)
Utilidades (superior a LOTTT)	66,67	33,33	60 días (16,67%), 90 días (16,67%), 120 días (33,33%)

Fuente: Valera (2013)

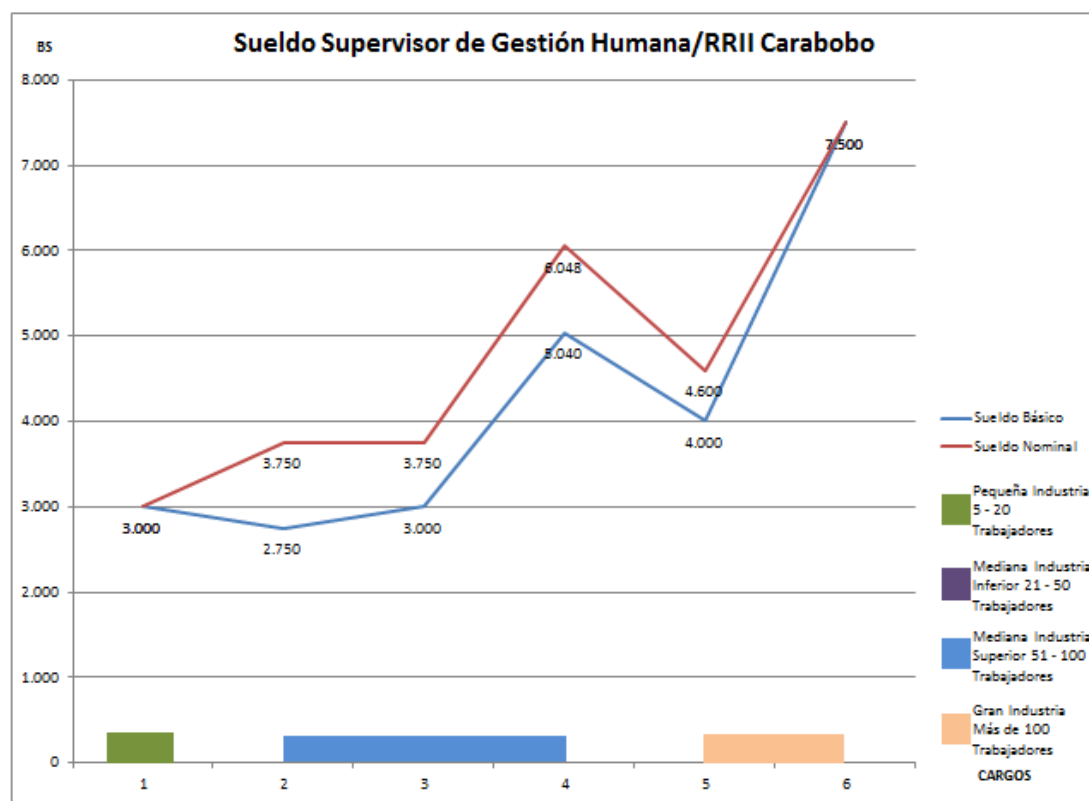
Cuadro N° 12

Otros Beneficios Supervisor de Gestión Humana/RRHH

Descripción	% Si	% No	Observaciones
Seguro de Vida	50,00	50,00	Sin especificar monto (50%)
HCM	66,67	33,33	Bs. 300000 (16,67%), Ilimitado (16,67%), Sin Especificar (33,33%)
Vehículo	0,00	100,00	-
Caja de Ahorro	16,67	83,33	Sin Especificar (16,67%)
Bonos	33,33	66,67	Sin especificar (33,33%)
Otros	50,00	50,00	Bs. 300 en Medicinas (16,67%), Sin especificar (33,33%)

Fuente: Valera (2013)

Gráfico N° 22



Fuente: Valera (2013)

Denominación del Puesto: Coordinador de Gestión Humana/RRHH

Otras Denominaciones: Coordinador de RRHH.

Nivel Ocupacional: Coordinadores.

Nº Informantes: Diez (10).

Tipo de Industria: Pequeña (1), Mediana Inferior (1), Mediana Superior (5) Grande (3).

Sectores Económicos: Alimentos, Bebidas y Tabaco (3); Fabricación de Papel (1); Otras Fabricas Manufactureras (5); Productos de Minerales no Metálicos (1).

Municipios: Carlos Arvelo (1), Guacara (2), Los Guayos (1), San Diego (2), Valencia (4).

Zonas Industriales: Centro de Guacara (1), El Recreo (1), El Tigre (1), La Quizanda (2), Los Criollitos (1), Los Guayos (1), Michelena (1), San Diego (1), Terrazas del Castillito (1).

Función Básica del Puesto:

Coordina las actividades desarrolladas por los Analistas de Gestión del Talento Humano, garantizando la ejecución adecuada de los procesos para dar cumplimiento a las obligaciones legales y contractuales contraídas, siguiendo los lineamientos, políticas, normas y procedimientos establecidos por la Dirección o Gerencia.

Cuadro N° 13
Resumen Estadístico Sueldos
Coordinador de Gestión Humana/RRHH

Tipo de Industria	Mínimo	Máximo	Promedio	Q1	Q2	Q3
Pequeña Industria	3.500	3.500	3.500	3.500	3.500	3.500
Mediana Industria Inferior	3.500	3.500	3.500	3.500	3.500	3.500
Mediana Superior	5.000	8.720	6.757	6.000	6.600	7.032
Gran Industria	4.200	7.000	5.400	4.600	5.000	6.000

Fuente: Valera (2013)

Se observan incongruencias como por ejemplo: a) el mercado muestra sólo un dato para la Pequeña Industria; b) no se puede realizar comparación con la Mediana Industria Inferior, ya que sólo muestra un valor en el mercado estudiado; c) la Gran Industria tiene menor promedio de sueldos que la Mediana Superior; d) La Mediana de la Gran Industria es inferior a la Industria Mediana Superior.

Cuadro N° 14
Beneficios Coordinador de Gestión Humana/RRHH

Descripción	% Si	% No	Observaciones
Pago de Horas Extras	0	100,00	-
Vacaciones (superior a LOTTT)	0,00	100,00	-
Bono Vacacional (superior a LOTTT)	50,00	50,00	Menos de 30 días (20%), hasta 45 días (20%), más de 45 días (10%)
Utilidades (superior a LOTTT)	100,00	0,00	60 días (50%), entre 50 y 90 días (20%), 120 días (30%)

Fuente: Valera (2013)

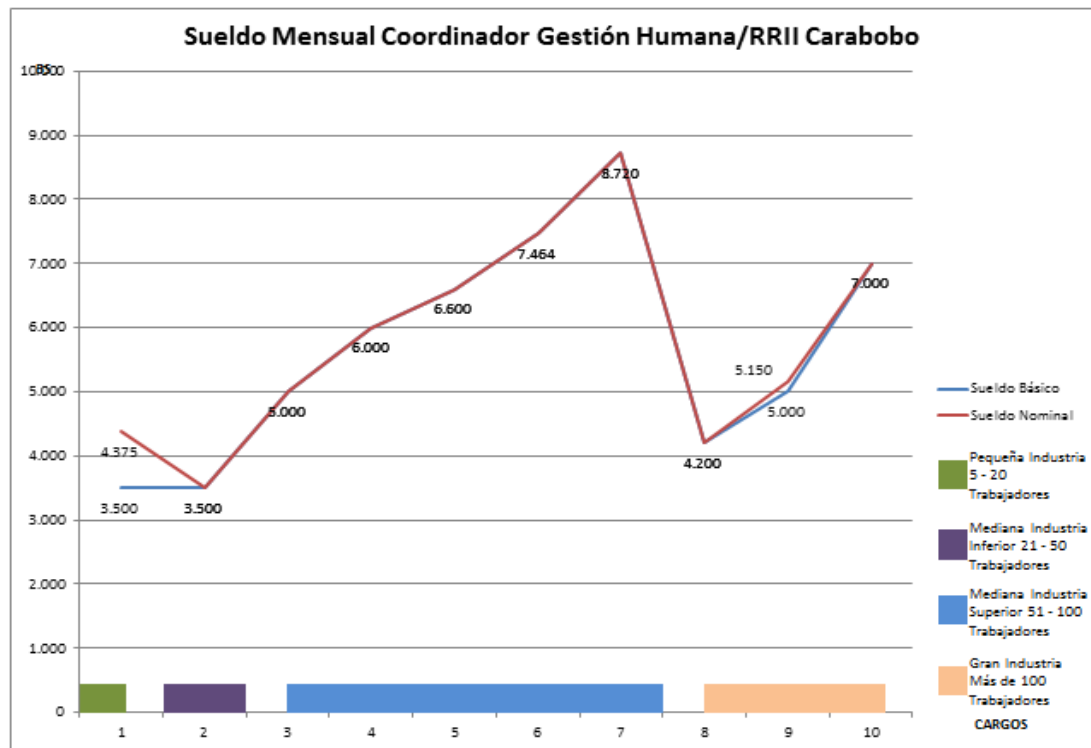
Cuadro N° 15

Otros Beneficios Coordinador de Gestión Humana/RRHH

Descripción	% Si	% No	Observaciones
Seguro de Vida	40,00	60,00	Bs. 20000 (10%), Bs. 30000 (10%), Bs. 50000 (10%), sin especificar monto (10%)
HCM	40,00	60,00	Bs. 60000 (10%), Bs. 105000 (10%), Bs. 150000 (20%)
Vehículo	10,00	90,00	Bs. 300 (10%)
Caja de Ahorro	10,00	90,00	80% (10%)
Bonos	0,00	100,00	Mes de Sueldo Anual (1 Mes, 1,5 Mes, 3 Meses), 0,5% Factura Anual (6,66%), Paquete Anual (20% el 13,33%), Bs. 100000 Póliza de Accidentes (6,66%), sin especificar (26,66%)
Otros	10,00	90,00	7 Días de Bono Postvacacional

Fuente: Valera (2013)

Gráfico N° 23



Fuente: Valera (2013)

Denominación del Puesto: Jefe de Gestión Humana/RRHH

Otras Denominaciones: Jefe de RRHH.

Nivel Ocupacional: Jefes.

Nº Informantes: Veinte (20).

Tipo de Industria: Pequeña (1), Mediana Inferior (3), Mediana Superior (5) Grande (11).

Sectores Económicos: Alimentos, Bebidas y Tabaco (1); Fábricas de Productos Metálicos, Maquinarias y Equipos (1); Industrias Químicas (2); Otras Fabricas Manufactureras (13); Textiles, Vestuario y Cuero (3).

Municipios: Libertador (2), Puerto Cabello (1), San Diego (5), Valencia (10), Puerto Cabello (2).

Zonas Industriales: Anauco (1), Calicanto (1), Castillete (1), La Quizanda (2), Las Industrias (2), Norte (7), San Diego (2), Sur I (1), Terrazas del Castillito (1), Tocuyito (2).

Función Básica del Puesto:

Vela por el cumplimiento de los diversos procesos del departamento, así como el manejo de los diversos procesos con los entes Gubernamentales, relaciones con los Sindicatos o Coalición de Trabajadores, y apoya en conjunto con la Gerencia Operativa de todo lo relativo en materia de Seguridad, Higiene y Ambiente dentro la organización.

Cuadro N° 16
Resumen Estadístico Sueldos
Jefe de Gestión Humana/RRHH

Tipo de Industria	Mínimo	Máximo	Promedio	Q1	Q2	Q3
Pequeña Industria	3.000	3.000	3.000	3.000	3.000	3.000
Mediana Inferior	4.305	5.400	4.902	4.653	5.000	5.200
Mediana Superior	4.000	7.500	5.900	4.500	6.000	7.500
Gran Industria	3.500	9.100	5.537	4.050	5.000	6.707

Fuente: Valera (2013)

Se observan incongruencias como por ejemplo: a) el mercado muestra sólo un dato para la Pequeña Industria; b) el promedio de la Gran Industria resulta inferior al de la Mediana Industria Superior; c) la mediana de la Gran Industria resulta inferior al de la Mediana Industria Superior e igual al de la Mediana Inferior.

Cuadro N° 17
Beneficios Jefe de Gestión Humana/RRHH

Descripción	% Si	% No	Observaciones
Pago de Horas Extras	15,00	85,00	-
Vacaciones (superior a LOTTT)	15,00	85,00	17 días (5%), 60 días (5%), 65 días (5%)
Bono Vacacional (superior a LOTTT)	20,00	80,00	16 días (5%), 25 días (5%), 45 días o más (10%)
Utilidades (superior a LOTTT)	100,00	0,00	Más de 30 y menos de 50 días (10%), 50 a 90 días 90 (55%), más de 90 días (35%)

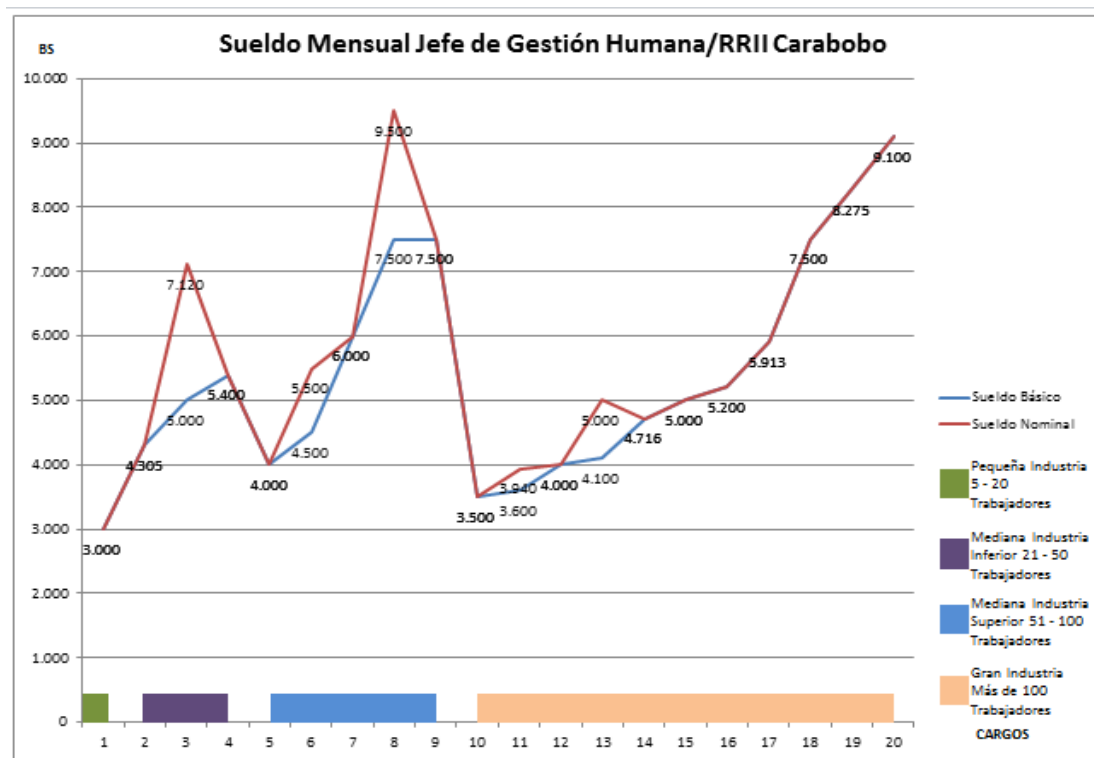
Fuente: Valera (2013)

Cuadro N° 18
Otros Beneficios Jefe de Gestión Humana/RRHH

Descripción	% Si	% No	Observaciones
Seguro de Vida	35,00	65,00	Bs. 10000 a Bs. 20000 (15%), Bs 50000 (10%), sin especificar monto (10%)
HCM	50,00	50,00	Menos de Bs. 50000 (5%), Bs. 50000 (10%), Bs. 60000 (5%), Bs. 150000 a Bs. 200000 (15%), sin especificar monto (15%)
Vehículo	0,00	100,00	-
Caja de Ahorro	10,00	90,00	50% Aporte (10%)
Bonos	20,00	80,00	Bs. 300 Mensual (5%), Bs. 400 Mensual (5%), Bs. 1200 (5%), sin especificar (5%)
Otros	15,00	85,00	1 mes sueldo anual (5%), Sin especificar (10%)

Fuente: Valera (2013)

Gráfico N° 24



Fuente: Valera (2013)

Denominación del Puesto: Gerente de Gestión Humana/RRHH

Otras Denominaciones: Director de RRHH.

Nivel Ocupacional: Gerentes.

Nº Informantes: Quince (15).

Tipo de Industria: Mediana Superior (4), Grande (11).

Sectores Económicos: Alimentos, Bebidas y Tabaco (2); Fabricación de Papel (1); Fábricas de Productos Metálicos, Maquinarias y Equipos (1); Industrias Químicas (3); Otras Fabricas Manufactureras (7); Productos de Minerales no Metálicos (1).

Municipios: Carlos Arvelo (2), Guacara (2), Juan José Mora (1), Libertador (1), San Diego (1), Valencia (8).

Zonas Industriales: Araguaita (1), El Nepe (1), El Recreo (2), La Quizanda (1), Norte (2), San Diego (1), Sur I (4), La Isabelica (1), Morón (1), Tocuyito (1).

Función Básica del Puesto:

Dirige y planifica todas las actividades inherentes a los diversos subsistemas de la gestión del Talento Humano, como elemento esencial del Departamento, definiendo y estableciendo las políticas y directrices de reclutamiento y selección, desarrollo y promoción, nómina, seguridad y salud laboral, elaboración de programas de responsabilidad social empresarial, administración de sueldos y salarios, trámites laborales, servicio y atención a los trabajadores, velando por el cumplimiento de todos los aspectos legales involucrados en su gestión.

Cuadro N° 19
Resumen Estadístico Sueldos
Gerente de Gestión Humana/RRHH

Tipo de Industria	Mínimo	Máximo	Promedio	Q1	Q2	Q3
Pequeña Industria	-	-	-	-	-	-
Mediana Inferior	-	-	-	-	-	-
Mediana Superior	8.000	12.000	9.875	9125	9750	10500
Gran Industria	7.500	30.625	17.759	12500	19000	21900

Fuente: Valera (2013)

Se observan incongruencias como por ejemplo: a) el mercado no muestra datos para la Pequeña y Mediana Industria Inferior; b) los valores de la Gran Industria son considerablemente distanciados de los datos de la Mediana Industria Superior; c) el mínimo de la Gran Industria es inferior al que presenta la Mediana Superior.

Cuadro N° 20
Beneficios Gerente de Gestión Humana/RRHH

Descripción	% Si	% No	Observaciones
Pago de Horas Extras	0	100	-
Vacaciones (superior a LOTTT)	53,33	46,67	20 días (13,33 %), 30 días (13,33%), más de 30 días (20%)
Bono Vacacional (superior a LOTTT)	60,00	40,00	Menos de 30 días (13,33%), hasta 45 días (13,33%), más de 45 días (33,33%)
Utilidades (superior a LOTTT)	100,00	0,00	60 días (20%), 90 días (13,33%), 120 días (66,66%)

Fuente: Valera (2013)

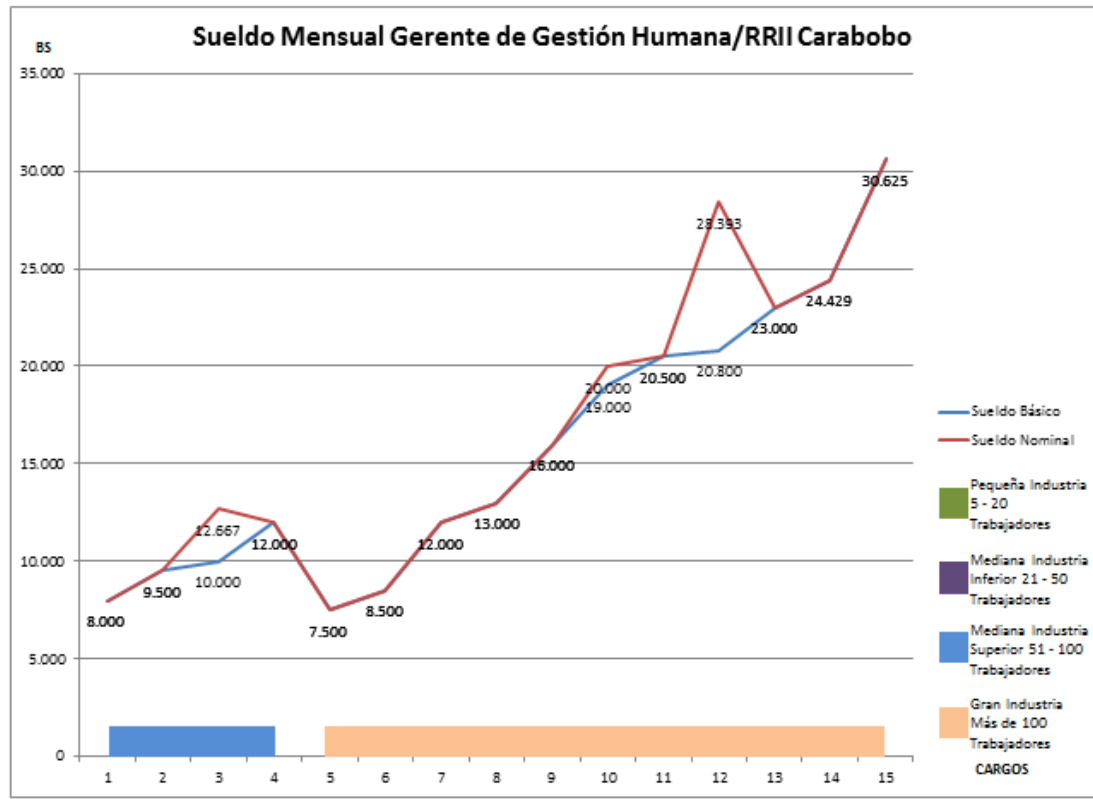
Cuadro N° 21

Otros Beneficios Gerente de Gestión Humana/RRHH

Descripción	% Si	% No	Observaciones
Seguro de Vida	73,33	26,67	Bs. 5000 (6,66%), entre Bs. 30000 y 50000 (20%), Bs. 100000 (6,66%), más de Bs. 100000 (13,33%), sin especificar monto (26,66%)
HCM	93,33	6,67	Por debajo de Bs. 100000 (20%), Bs. 100000 o más (33,33%), sin especificar monto (40%)
Vehículo	20,00	80,00	50% póliza de vehículo (6,66%), Bs. 350000 (6,66%), sin especificar (6,66%)
Caja de Ahorro	66,67	33,33	Varios porcentaje sobre el sueldo (2,5%, 10%, 10%, 50%, 55%), monto fijo (Bs. 250), sin especificar (26,66%)
Bonos	73,33	26,67	De 1 Mes a 3 Meses de Sueldo al Año (19,98%), 0,5% Factura Anual (6,66%), Paquete Anual (20% el 13,33%), Bs. 100000 Póliza de Accidentes (6,66%), sin especificar (26,66%)
Otros	60,00	40,00	Varias (Póliza de Vehículo, Consultas Medias Anuales hasta Bs. 1000, Crédito Educativo, Teléfonos, entre otros).

Fuente: Valera (2013)

Gráfico N° 25



Fuente: Valera (2013)

Cuadro N° 22

Sueldos Estratificados del Analista de Gestión Humana/RRRR

Municipio	Zona Industrial	Sector Económico	Tipo	Sueldo Básico	Sueldo Nominal	Devengado Trimestral	
Guacara	Guacara Oeste	Productos de Minerales no Metálicos	Mediana Inferior	3.500	3.500	10.500	
	El Nepe	Otras Fabricas	Grande	2.048	2.048	6.144	
		Manufactureras	Pequeña	2.048	2.048	6.144	
Puerto Cabello	Las Industrias	Otras Fabricas	Mediana Inferior	4.200	4.200	12.600	
	San Diego	Castillite	Industrias Metálicas Básicas	Grande	3.000	3.000	9.100
Valencia		Carabobo	Alimentos, Bebidas y Tabaco	Mediana Inferior	3.500	3.500	10.500
	Michelena	Industrias Químicas	Mediana Superior	3.200	3.200	9.600	
		Norte	Otras Fabricas	Mediana Superior	3.967	3.967	11.901
			Manufactureras	Grande	3.800	3.800	10.000
			Industrias Químicas	Mediana Inferior	4.000	4.000	12.000

Fuente: Valera (2013)

Cuadro N° 23

Sueldos Estratificados del Analista Especialista de Gestión Humana/RRRR

Municipio	Zona Industrial	Sector Económico	Tipo	Sueldo Básico	Sueldo Nominal	Devengado Trimestral
Diego Ibarra	Covenal	Otras Fabricas	Grande	6.174	6.174	21.800
Guacara	El Tigre	Manufactureras				
		Fabricación de Papel	Grande	6.212	8.000	25.000
Los Guayos	Los Guayos	Otras Fabricas	Grande	4.000	4.100	12.300
		Manufactureras				
Puerto Cabello	Carretera	Industrias	Grande	3.140	4.200	14.600
	Morón-Coro	Químicas				
San Diego	San Diego	Alimentos, Bebidas y Tabaco	Grande	4.200	4.200	12.600
Valencia	Sur II	Alimentos, Bebidas y Tabaco	Grande	9.000	11.000	37.000
		Industrias Metálicas Básicas	Grande	3.854	4.214	12.642

Fuente: Valera (2013)

Cuadro N° 24

Sueldos Estratificados del Supervisor de Gestión Humana/RRRR

Municipio	Zona Industrial	Sector Económico	Tipo	Sueldo Básico	Sueldo Nominal	Devengado Trimestral
Diego Ibarra	Zona Industrial Covenal	Otras Fabricas Manufactureras	Grande	7.500	7.500	22.500
Guacara	Zona Industrial El Tigre	Otras Fabricas Manufactureras	Pequeña	3.000	3.000	9.000
Los Guayos	Zona Industrial Los Guayos	Otras Fabricas Manufactureras	Grande	4.000	4.600	13.800
Naguanagua	Naguanagua	Otras Fabricas Manufactureras	Mediana Superior	2.750 3.000	3.750	9.000 13.000
Valencia	Zona Industrial La Quizanda	Otras Fabricas Manufactureras	Mediana Superior	5.040	6.048	18.144

Fuente: Valera (2013)

Cuadro N° 25

Sueldos Estratificados del Coordinador de Gestión Humana/RRRR

Municipio	Zona Industrial	Sector Económico	Tipo	Sueldo Básico	Sueldo Nominal	Devengado Trimestral
Carlos Arvelo	El Recreo	Alimentos, Bebidas y Tabaco	Mediana Superior	8.720	8.720	26.160
Guacara	El Tigre	Fabricación de Papel	Mediana Superior	6.600	6.600	19.800
	Centro	Otras Fabricas Manufactureras	Grande	4.200	4.200	12.600
Los Guayos	Los Guayos	Otras Fabricas Manufactureras	Grande	7.000	7.000	21.000
San Diego	Terrazas del Castillito	Otras Fabricas Manufactureras	Mediana Superior	7.464	7.464	22.392
	San Diego	Minerales no Metálicos	Mediana Superior	6.000	6.000	10.600
Valencia	Los Criollitos	Alimentos, Bebidas y Tabaco	Mediana Inferior	3.500	3.500	10.500
	Michelena	Otras Fabricas Manufactureras	Pequeña	3.500	4.375	13.125
	La Quizanda	Otras Fabricas Manufactureras	Mediana Superior	5.000	5.000	15.000
		Alimentos, Bebidas y Tabaco	Grande	5.000	5.150	15.450

Fuente: Valera (2013)

Cuadro N° 26

Sueldos Estratificados del Jefe de Gestión Humana/RRRR

Municipio	Zona Industrial	Sector Económico	Tipo	Sueldo Básico	Sueldo Nominal	Devengado Trimestral
Libertador	Tocuyito	Otras Fabricas Manufactureras	Mediana Superior	4.500	5.500	14.500
			Grande	9.100	9.100	25.200
Puerto Cabello	Anauco	Otras Fabricas Manufactureras	Grande	7.500	7.500	22.500
San Diego	Las Industrias	Otras Fabricas Manufactureras	Mediana Inferior	4.305	4.305	12.915
			Grande	4.716	4.716	14.148
	La Quizanda	Textiles, Vestuario y Cuero	Mediana Superior	7.500	9.500	29.500
Valencia	Castillete	Textiles, Vestuario y Cuero	Pequeña	3.000	3.000	9.000
	Terrazas del Castillito	Otras Fabricas Manufactureras	Mediana Superior	4.000	4.000	12.000
	San Diego	Alimentos, Bebidas y Tabaco	Grande	3.500	3.500	10.500
		Otras Fabricas Manufactureras	Grande	5.000	5.000	15.000
	Calicanto	Productos Metálicos, Maquinarias y Equipos	Grande	3.600	3.940	9.186
	La Quizanda	Otras Fabricas Manufactureras	Mediana Superior	7.500	7.500	22.500
	Norte	Industrias Químicas	Grande	5.200	5.200	15.200
			Mediana Inferior	5.400	5.400	16.200
		Textiles, Vestuario y Cuero	Grande	5.913	5.913	17.739
		Otras Fabricas Manufactureras	Mediana Superior	6.000	6.000	18.000
			Grande	4.100	5.000	15.000
			Mediana Inferior	5.000	7.120	19.240
			Grande	8.275	8.275	24.825
	Sur I	Otras Fabricas Manufactureras	Grande	4.000	4.000	12.000

Fuente: Valera (2013)

Cuadro N° 27

Sueldos Estratificados del Gerente de Gestión Humana/RRRR

Municipio	Zona Industrial	Sector Económico	Tipo	Sueldo Básico	Sueldo Nominal	Devengado Trimestral
Carlos Arvelo	El Recreo	Otras Fabricas Manufactureras	Grande	13.000	26.000	39.000
		Industrias Químicas	Grande	12.000	12.000	36.000
Guacara	El Nepe	Industrias Químicas	Grande	16.000	16.000	45.000
Guacara	Araguita	Otras Fabricas Manufactureras	Grande	30.625	30.625	91.875
Juan José Mora	Morón	Industrias Químicas	Mediana Superior	8.000	8.000	24.000
Libertador	Tocuyito	Otras Fabricas Manufactureras	Grande	20.800	28.393	94.359
San Diego	San Diego	Productos de Minerales no Metálicos	Mediana Superior	9.500	9.500	29.210
Valencia	La Quizanda	Alimentos, Bebidas y Tabaco	Grande	19.000	20.000	60.000
	Norte	Productos Metálicos, Maquinarias y Equipos	Mediana Superior	12.000	12.000	36.000
		Otras Fabricas Manufactureras	Grande	7.500	7.500	22.500
	Sur I	Fabricación de Papel	Grande	20.500	20.500	61.500
		Otras Fabricas Manufactureras	Grande	24.429	24.429	73.287
			Mediana Superior	10.000	12.667	36.000
			Grande	23.000	23.000	69.000
	La Isabelica	Alimentos, Bebidas y Tabaco	Grande	8.500	8.500	25.500

Fuente: Valera (2013)

5. *Observaciones Finales*

- a. Los sueldos por tipo de industria en algunos casos no guardan relación, pudiendo encontrarse para un Puesto promedios de sueldos más bajos en la Industria Grande que en la Mediana Industria, tal es el caso de lo observado en el Cuadro N° 04.
- b. Para determinados puestos no se muestra información en una o más tipos de industrias, lo que dificultó el análisis; tal como puede observarse en el caso del Analista Especialista de Gestión Humana (Cuadro N° 7), donde se muestran sólo datos para la Gran Industria, también el caso del Supervisor de Gestión Humana (Cuadro N° 10), en cuyo caso no se presentan datos para la Mediana Industria Inferior; también el Gerente de Gestión Humana (Cuadro N° 19) presenta datos sólo para la Mediana Industria Superior y la Gran Industria.

CAPÍTULO V

PROPUESTA

Diseño de los Niveles Remunerativos y las Escalas de Sueldos de los Profesionales de Relaciones Industriales y Recursos Humanos

Se presenta a continuación el proceso de diseño de los Niveles Remunerativos y las Escalas de Sueldos de los Profesionales de Relaciones Industriales y Recursos Humanos Bajo Relación de Dependencia en Empresas Manufactureras del Estado Carabobo.

1. *Objetivos:*

a. *General:*

Proponer la metodología de actualización semestral de la Escala de Sueldos para los Profesionales Relaciones Industriales y Recursos Humanos del Estado Carabobo como instrumento guía en la revisión y establecimiento de sus remuneraciones.

b. *Específicos:*

1. Incentivar el mejoramiento de los niveles remunerativos de los profesionales de Relaciones Industriales y Recursos Humanos del Estado Carabobo.
2. Dotar de una herramienta fundamental al Colegio de Licenciados en Relaciones Industriales y Recursos Humanos del Estado Carabobo, con el objeto de fortalecer el Gremio Profesional.
3. Contribuir con el desarrollo y fortaleza de la profesión de Licenciados en Relaciones Industriales y Recursos Humanos, no solo en el Estado Carabobo, sino a nivel nacional con los Colegios Regionales y sus agremiados.

2. Metodología

- a. Elaboración de la Proyección de Sueldos 2013 basados en los Cuartiles (Ver Cuadro N° 28), por Puesto y Tipo de Industria.
 1. Se aplica aumento porcentual de los Cuartiles por Puesto y Tipo de Industria.
 2. El porcentaje del aumento corresponde a la Inflación Acumulada durante 2012 en Venezuela: 20,1% (según el Instituto Nacional de Estadística).
 3. En algunos casos no se presentan datos ya que la muestra no arrojó información en esas categorías (Tipos de Industrias).
- b. Elaboración de la Representación Gráfica de la Mediana (Q2) Proyectada por Puesto y Tipo de Industria (Ver Gráfico N° 26) con incorporación de las Curvas de Ajuste de Tendencia Exponencial, la cual se muestra más adecuada tomando como referencia los datos de la Mediana Proyectada, frente al Ajuste Lineal (Basados en Bonilla y Urquijo, 2008).
- c. Elaboración de la Escala de Sueldos Propuesta
 1. Se revisaron los datos obtenidos en el Gráfico N° 26 (Curva de Ajuste Exponencial y Lineal).
 2. Se revisaron los Sueldos obtenidos por Tipo de Industria y Puesto (mínimos, máximos, promedios y cuartiles ajustados) así como la Mediana Ajustada (Q2) para estimar y corregir este índice (Mediana Ajustada).
 3. Se estimó una nueva Mediana por Tipo de Industria y Puesto en base al Gráfico N° 26 y el Cuadro N° 28, tomando en cuenta el comportamiento de los Sueldos y verificando una mejor distribución, garantizando el acoplamiento al mercado y la proyección realizada sobre los Sueldos 2013 (Ver Cuadros N° 29, N° 31, N° 33, N° 35, N° 37 y N° 39).
 4. Se precisó el uso de 5 pasos para la escala, tomando como paso 2 el correspondiente a la Mediana Estimada por Tipo de Industria y Puesto, ello con el objeto de presentar una Escala competitiva para los Profesionales de

Relaciones Industriales y Recursos Humanos del Estado Carabobo (Ver Cuadros N° 29, N° 31, N° 33, N° 35, N° 37 y N° 39).

5. Se estimaron los siguientes porcentajes de incremento por paso:
 - Paso 1: Mediana Estimada – 10%.
 - Paso 2: Mediana Estimada
 - Paso 3: Mediana Estimada + 20%
 - Paso 4: Mediana Estimada + 30%
 - Paso 5: Mediana Estimada + 40%
6. Se estimaron los siguientes porcentajes de incremento por Tipo de Empresa y Puesto:
 - Analistas: 25%.
 - Supervisores: 30%.
 - Coordinadores: 34%.
 - Jefes: 40%
 - Gerentes: 50%

Este porcentaje obedece a la naturaleza creciente del diferencial a medida que aumenta el Nivel Ocupacional.

d. Elaboración de la Descripción de los Pasos de la Escala

1. Se revisaron los datos tabulados (Ver Anexo J) para verificar las exigencias de los Puestos.
 2. Se consideraron los siguientes aspectos: profesión, experiencia externa, experiencia interna, formación adicional, otro requisito indispensable (supervisión, dirección).
 3. Se elaboró la Descripción de los Pasos para cada uno de los Puestos (Ver Cuadros N° 30, N° 32, N° 34, N° 36, N° 38 y N° 40).
- e. Se elaboró el Resumen de la Escala de Sueldos Propuesta (Ver Cuadro N° 41).
- f. Se elaboró el Gráfico de la Escala de Sueldos Propuesta (Gráfico N° 27).

3. Proyección de Sueldos 2013

Inicialmente se llevó a cabo la proyección de los Sueldos, aplicando un porcentaje de aumento a los cuartiles por puesto y tipo de industria, el cual corresponde a la Inflación Acumulada durante 2012 en Venezuela (20,1% según el Instituto Nacional de Estadística).

Cuadro N° 28

Proyección de Sueldos 2013

Profesionales RRII/RRHH Carabobo Industria Manufacturera

Cargos	Tipo de Industria	Proyección Q1	Proyección Q2	Proyección Q3
Analista de Gestión Humana/RRHH	Pequeña	2459,65	2459,65	2459,65
	Mediana Inferior	4203,50	4503,75	4864,05
	Mediana Superior	3843,20	3843,20	4303,84
	Grande	3031,32	3603,00	4083,40
Analista Especialista de Gestión Humana/RRHH	Pequeña	-	-	-
	Mediana Inferior	-	-	-
	Mediana Superior	-	-	-
	Grande	4716,33	5044,20	7437,79
Supervisor de Gestión Humana/RRHH	Pequeña	3603,00	3603,00	3603,00
	Mediana Inferior	-	-	-
	Mediana Superior	3452,88	3603,00	4828,02
	Grande	9007,50	9007,50	9007,50
Coordinador de Gestión Humana/RRHH	Pequeña	4203,50	4203,50	4203,50
	Mediana Inferior	4203,50	4203,50	4203,50
	Mediana Superior	7206,00	7926,60	8445,43
	Grande	5524,60	6005,00	7206,00
Jefe de Gestión Humana/RRHH	Pequeña	3603,00	3603,00	3603,00
	Mediana Inferior	5587,70	6005,00	6245,20
	Mediana Superior	5404,50	7206,00	9007,50
	Grande	4864,10	6005,00	8054,50
Gerente de Gestión Humana/RRHH	Pequeña	-	-	-
	Mediana Inferior	-	-	-
	Mediana Superior	10959,13	11709,75	12610,50
	Grande	15012,50	22819,00	26301,90

Fuente: Valera (2013)

Notas:

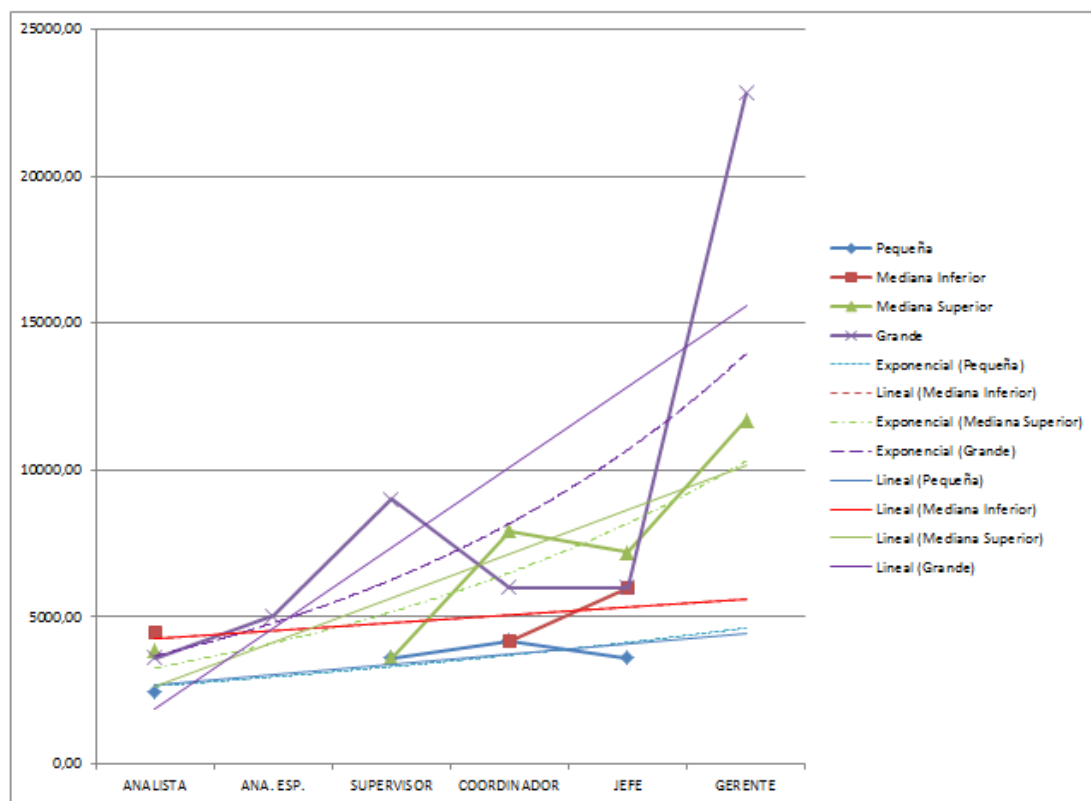
1. Proyección de Cuartiles (Q1 y Q3) calculada en base a la Inflación, 20,1% durante 2012, según el Instituto Nacional de Estadística.
2. En algunos casos no se presentan datos ya que la muestra no arrojó información en esas categorías (Ver Anexo J).

Representación Gráfica de la Mediana (Q2) Proyectada por Puesto y Tipo de Industria

Gráfico N° 26

Proyección de la Mediana (Q2) y Curvas de Tendencia (Exponencial y Lineal)

Sueldos Profesionales RRH/RRHH Carabobo



Fuente: Valera (2013)

4. Escala de Sueldos Propuesta

Propuesta de Escala para el Analista de Gestión Humana/RRHH

Cuadro N° 29

Escala de Sueldos Propuesta

Analista de Gestión Humana/RRHH

Tipo de Industria	Mediana Ajustada	Paso 1	Paso 2	Paso 3	Paso 4	Paso 5
Pequeña Industria	2700,00	2430,00	2700,00	2970,00	3240,00	3510,00
Mediana Inferior	3375,00	3037,50	3375,00	3712,50	4050,00	4387,50
Mediana Superior	4218,75	3796,88	4218,75	4640,63	5062,50	5484,38
Grande	5273,44	4746,09	5273,44	5800,78	6328,13	6855,47

Fuente: Valera (2013)

Cuadro N° 30

Pasos de la Escala Analista de Gestión Humana/RRHH

Paso	Descripción
1	Profesional Universitario, Licenciado en Relaciones Industriales, Recursos Humanos, experiencia externa menor a 6 meses o sin experiencia. Sin formación adicional.
2	Profesional Universitario, Licenciado en Relaciones Industriales, Recursos Humanos, experiencia externa superior a 6 meses e inferior a 12 o experiencia interna superior a 18 meses e inferior a 24. Sin formación adicional.
3	Profesional Universitario, Licenciado en Relaciones Industriales, Recursos Humanos, con experiencia superior a 12 meses e inferior a 18 o experiencia interna superior a 24 meses e inferior a 30. Con actividades de formación de 24 a 36 horas académicas acumuladas.
4	Profesional Universitario, Licenciado en Relaciones Industriales, Recursos Humanos, con experiencia superior a 18 meses e inferior a 24 o experiencia interna superior a 30 meses e inferior a 36. Con actividades de formación de 24 a 36 horas académicas acumuladas.
5	Profesional Universitario, Licenciado en Relaciones Industriales, Recursos Humanos, con experiencia superior a 24 meses o experiencia interna igual o superior a 36 meses. Con actividades de formación igual o superior a 36 horas académicas acumuladas.

Fuente: Valera (2013)

Propuesta de Escala para el Analista Especialista de Gestión Humana/RRHH

Cuadro N° 31

Escala de Sueldos Propuesta

Analista Especialista de Gestión Humana/RRHH

Tipo de Industria	Mediana Ajustada	Paso 1	Paso 2	Paso 3	Paso 4	Paso 5
Pequeña Industria	3000,00	2700,00	3000,00	3300,00	3600,00	3900,00
Mediana	3750,00	3375,00	3750,00	4125,00	4500,00	4875,00
Inferior	4687,50	4218,75	4687,50	5156,25	5625,00	6093,75
Mediana Superior	5859,38	5273,44	5859,38	6445,31	7031,25	7617,19
Grande						

Fuente: Valera (2013)

Cuadro N° 32

Pasos de la Escala Analista Especialista de Gestión Humana/RRHH

Paso	Descripción
1	Profesional Universitario, Licenciado en Relaciones Industriales, Recursos Humanos, experiencia externa superior a 6 meses e inferior a 12 o experiencia interna superior a 18 meses e inferior a 24. Sin formación adicional.
2	Profesional Universitario, Licenciado en Relaciones Industriales, Recursos Humanos, con experiencia externa superior a 12 meses e inferior a 18 o experiencia interna superior a 24 meses e inferior a 30. Con actividades de formación de 24 a 36 horas académicas acumuladas.
3	Profesional Universitario, Licenciado en Relaciones Industriales, Recursos Humanos, con experiencia externa superior a 18 meses e inferior 24 o experiencia interna superior a 30 meses e inferior a 36. Con actividades de formación de 24 a 36 horas académicas acumuladas.
4	Profesional Universitario, Licenciado en Relaciones Industriales, Recursos Humanos, con experiencia externa superior a 24 meses e inferior 30 o experiencia interna igual o superior a 36 meses. Con actividades de formación superior a 36 horas académicas acumuladas.
5	Profesional Universitario, Licenciado en Relaciones Industriales, Recursos Humanos, con experiencia externa igual o superior a 30 meses o experiencia interna superior a 36 meses. Con actividades de formación superior a 36 horas académicas acumuladas.

Fuente: Valera (2013)

Propuesta de Escala para el Supervisor de Gestión Humana/RRHH

Cuadro N° 33

Escala de Sueldos Propuesta

Supervisor de Gestión Humana/RRHH

Tipo de Industria	Mediana Ajustada	Paso 1	Paso 2	Paso 3	Paso 4	Paso 5
Pequeña Industria	3400,00	3060,00	3400,00	3740,00	4080,00	4420,00
Mediana	4420,00	3978,00	4420,00	4862,00	5304,00	5746,00
Inferior	5746,00	5171,40	5746,00	6320,60	6895,20	7469,80
Mediana Superior	7469,80	6722,82	7469,80	8216,78	8963,76	9710,74
Grande						

Fuente: Valera (2013)

Cuadro N° 34

Pasos de la Escala Supervisor de Gestión Humana/RRHH

Paso	Descripción
1	Profesional Universitario, Licenciado en Relaciones Industriales, Recursos Humanos, con experiencia externa superior a 12 meses e inferior a 18 o experiencia interna superior a 24 meses e inferior a 30. Con actividades de formación de 24 a 36 horas académicas acumuladas.
2	Profesional Universitario, Licenciado en Relaciones Industriales, Recursos Humanos, con experiencia externa superior a 18 meses e inferior a 24 o experiencia interna superior a 30 meses e inferior a 36. Experiencia supervisando personal superior a 6 meses e inferior a 12. Con actividades de formación de 24 a 36 horas académicas acumuladas.
3	Profesional Universitario, Licenciado en Relaciones Industriales, Recursos Humanos, con experiencia externa superior a 24 meses e inferior 30 o experiencia interna superior a 36 meses e inferior a 42. Experiencia supervisando personal superior a 6 meses e inferior a 12. Con actividades de formación entre 36 y 48 horas académicas acumuladas.
4	Profesional Universitario, Licenciado en Relaciones Industriales, Recursos Humanos, con experiencia externa igual o superior a 30 meses o experiencia interna igual o superior a 42 meses. Experiencia supervisando personal superior a 12 meses e inferior a 18. Con actividades de formación igual o superior a 48 horas académicas acumuladas.
5	Profesional Universitario, Licenciado en Relaciones Industriales, Recursos Humanos, con experiencia externa igual o superior a 30 meses o experiencia interna superior a 42 meses. Experiencia supervisando personal superior a 18 meses. Con actividades de formación igual o superior a 48 horas académicas acumuladas.

Fuente: Valera (2013)

Propuesta de Escala para el Coordinador de Gestión Humana/RRHH

Cuadro N° 35

Escala de Sueldos Propuesta

Coordinador de Gestión Humana/RRHH

Tipo de Industria	Mediana Ajustada	Paso 1	Paso 2	Paso 3	Paso 4	Paso 5
Pequeña Industria	3800,00	3420,00	3800,00	4180,00	4560,00	4940,00
Mediana Inferior	5130,00	4617,00	5130,00	5643,00	6156,00	6669,00
Mediana Superior	6925,50	6232,95	6925,50	7618,05	8310,60	9003,15
Grande	9349,43	8414,48	9349,43	10284,37	11219,31	12154,25

Fuente: Valera (2013)

Cuadro N° 36

Pasos de la Escala Coordinador de Gestión Humana/RRHH

Paso	Descripción
1	Profesional Universitario, Licenciado en Relaciones Industriales, Recursos Humanos, con experiencia externa superior a 18 meses e inferior 24 o experiencia interna superior a 30 meses e inferior a 36. Experiencia supervisando personal superior a 6 meses e inferior a 12. Con actividades de formación de 24 a 36 horas académicas acumuladas.
2	Profesional Universitario, Licenciado en Relaciones Industriales, Recursos Humanos, con experiencia externa superior a 24 meses e inferior a 30 o experiencia interna superior a 30 meses e inferior a 36. Experiencia liderando Departamentos de RRHH/RRII superior a 6 meses e inferior a 12. Con actividades de formación entre 36 y 48 horas académicas acumuladas.
3	Profesional Universitario, Licenciado en Relaciones Industriales, Recursos Humanos, con experiencia externa superior a 30 meses e inferior 36 o experiencia interna superior a 36 meses e inferior a 42. Experiencia liderando Departamentos de RRHH/RRII superior a 12 meses e inferior a 18. Con actividades de formación igual o superior 48 horas académicas acumuladas.
4	Profesional Universitario, Licenciado en Relaciones Industriales, Recursos Humanos, con experiencia externa superior a 36 meses o experiencia interna superior a 42 meses. Experiencia liderando Departamentos de RRHH/RRII superior a 18 meses e inferior a 24. Con actividades de formación superior a 48 horas académicas acumuladas o Diplomado en el área.
5	Profesional Universitario, Licenciado en Relaciones Industriales, Recursos Humanos, con experiencia externa superior a 36 meses o experiencia interna superior a 42 meses. Experiencia liderando Departamentos de RRHH/RRII superior a 24 meses. Con actividades de formación superior a 48 horas académicas acumuladas y Diplomado en el área.

Fuente: Valera (2013)

Propuesta de Escala para el Jefe de Gestión Humana/RRHH

Cuadro N° 37
Escala de Sueldos Propuesta
Jefe de Gestión Humana/RRHH

Tipo de Industria	Mediana Ajustada	Paso 1	Paso 2	Paso 3	Paso 4	Paso 5
Pequeña Industria	4200,00	3780,00	4200,00	4620,00	5040,00	5460,00
Mediana Inferior	5880,00	5292,00	5880,00	6468,00	7056,00	7644,00
Mediana Superior	8232,00	7408,80	8232,00	9055,20	9878,40	10701,60
Grande	11524,80	10372,32	11524,80	12677,28	13829,76	14982,24

Fuente: Valera (2013)

Cuadro N° 38
Pasos de la Escala Jefe de Gestión Humana/RRHH

Paso	Descripción
1	Profesional Universitario, Licenciado en Relaciones Industriales, Recursos Humanos, con experiencia externa superior a 18 meses e inferior a 24 o experiencia interna superior a 30 meses e inferior a 36. Experiencia liderando Departamentos de RRHH/RRII superior a 12 meses e inferior a 18. Con actividades de formación entre 36 y 48 horas académicas acumuladas.
2	Profesional Universitario, Licenciado en Relaciones Industriales, Recursos Humanos, con experiencia externa superior a 24 meses e inferior 30 o experiencia interna superior a 36 meses e inferior a 42. Experiencia liderando Departamentos de RRHH/RRII superior a 18 meses e inferior a 24. Con actividades de formación entre 36 y 48 horas académicas acumuladas.
3	Profesional Universitario, Licenciado en Relaciones Industriales, Recursos Humanos, con experiencia externa superior a 30 meses e inferior 36 o experiencia interna superior a 42 meses e inferior a 48. Experiencia liderando Departamentos de RRHH/RRII superior a 18 meses e inferior a 24. Con actividades de formación superior a 48 horas académicas acumuladas o Diplomado en el área.
4	Profesional Universitario, Licenciado en Relaciones Industriales, Recursos Humanos, con experiencia externa superior a 36 meses o experiencia interna superior a 48 meses. Experiencia liderando Departamentos de RRHH/RRII superior a 24 meses e inferior a 30. Con actividades de formación superior a 48 horas académicas acumuladas o Diplomado en el área.
5	Profesional Universitario, Licenciado en Relaciones Industriales, Recursos Humanos, con experiencia externa superior a 36 meses o experiencia interna superior a 48 meses. Experiencia liderando Departamentos de RRHH/RRII superior a 30 meses. Con actividades de formación superior a 48 horas académicas acumuladas y Diplomado en el área.

Fuente: Valera (2013)

Propuesta de Escala para el Gerente de Gestión Humana/RRHH

Cuadro N° 39

Escala de Sueldos Propuesta

Gerente de Gestión Humana/RRHH

Tipo de Industria	Mediana Ajustada	Paso 1	Paso 2	Paso 3	Paso 4	Paso 5
Pequeña Industria	6000,00	5400,00	6000,00	6600,00	7200,00	7800,00
Mediana Inferior	9000,00	8100,00	9000,00	9900,00	10800,00	11700,00
Mediana Superior	13500,00	12150,00	13500,00	14850,00	16200,00	17550,00
Grande	20250,00	18225,00	20250,00	22275,00	24300,00	26325,00

Fuente: Valera (2013)

Cuadro N° 40

Pasos de la Escala Gerente de Gestión Humana/RRHH

Paso	Descripción
1	Profesional Universitario, Licenciado en Relaciones Industriales, Recursos Humanos, con experiencia externa superior a 30 meses e inferior a 36 o experiencia interna superior a 42 meses e inferior a 48. Experiencia liderando Departamentos de RRHH/RRII superior a 24 meses e inferior a 30. Con actividades de formación entre 48 y 60 horas académicas acumuladas.
2	Profesional Universitario, Licenciado en Relaciones Industriales, Recursos Humanos, con experiencia externa superior a 36 meses e inferior a 42 o experiencia interna superior a 42 meses e inferior a 48. Experiencia liderando Departamentos de RRHH/RRII superior a 24 meses e inferior a 30. Con actividades de formación entre 48 y 60 horas académicas acumuladas o Diplomado en el área.
3	Profesional Universitario, Licenciado en Relaciones Industriales, Recursos Humanos, con experiencia externa superior a 42 meses e inferior a 48 o experiencia interna superior a 48 meses e inferior a 54. Experiencia liderando Departamentos de RRHH/RRII superior a 30 meses e inferior a 36. Con actividades de formación entre 48 y 60 horas académicas acumuladas y Diplomado en el área.
4	Profesional Universitario, Licenciado en Relaciones Industriales, Recursos Humanos, con experiencia externa superior a 48 meses o experiencia interna superior a 54 meses e inferior a 60. Experiencia liderando Departamentos de RRHH/RRII superior a 36 meses. Con actividades de formación superior a 60 horas académicas acumuladas o Diplomado y Especialización.
5	Profesional Universitario, Licenciado en Relaciones Industriales, Recursos Humanos, con experiencia externa superior a 48 meses o experiencia interna superior a 60 meses. Experiencia liderando Departamentos de RRHH/RRII superior a 36 meses. Con actividades de formación superior a 60 horas académicas acumuladas o Diplomado y Maestría en el área.

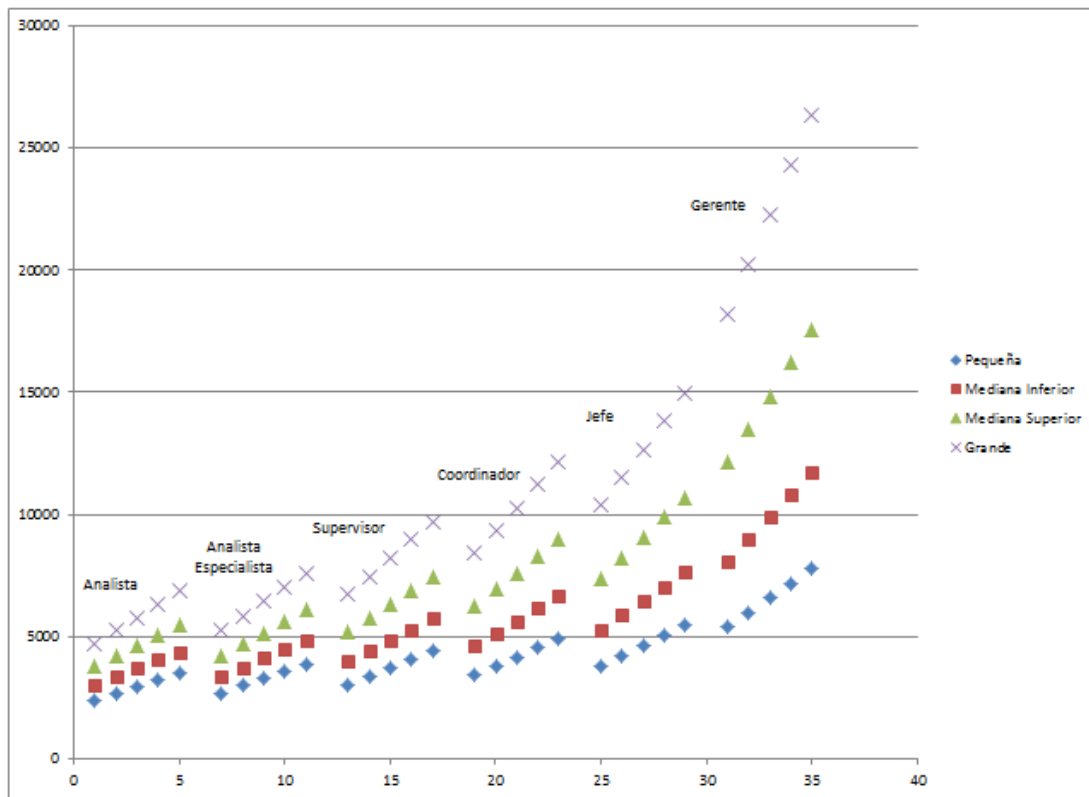
Fuente: Valera (2013)

Cuadro N° 41
Resumen de la Escala de Sueldos Propuesta

Cargos	Tipo de Industria	Paso 1	Paso 2	Paso 3	Paso 4	Paso 5
Analista de Gestión Humana/RRHH	Pequeña	2430,00	2700,00	2970,00	3240,00	3510,00
	Mediana Inferior	3037,50	3375,00	3712,50	4050,00	4387,50
	Mediana Superior	3796,88	4218,75	4640,63	5062,50	5484,38
	Grande	4746,09	5273,44	5800,78	6328,13	6855,47
Analista Especialista de Gestión Humana/RRHH	Pequeña	2700,00	3000,00	3300,00	3600,00	3900,00
	Mediana Inferior	3375,00	3750,00	4125,00	4500,00	4875,00
	Mediana Superior	4218,75	4687,50	5156,25	5625,00	6093,75
	Grande	5273,44	5859,38	6445,31	7031,25	7617,19
Supervisor de Gestión Humana/RRHH	Pequeña	3060,00	3400,00	3740,00	4080,00	4420,00
	Mediana Inferior	3978,00	4420,00	4862,00	5304,00	5746,00
	Mediana Superior	5171,40	5746,00	6320,60	6895,20	7469,80
	Grande	6722,82	7469,80	8216,78	8963,76	9710,74
Coordinador de Gestión Humana/RRHH	Pequeña	3420,00	3800,00	4180,00	4560,00	4940,00
	Mediana Inferior	4617,00	5130,00	5643,00	6156,00	6669,00
	Mediana Superior	6232,95	6925,50	7618,05	8310,60	9003,15
	Grande	8414,48	9349,43	10284,37	11219,31	12154,25
Jefe de Gestión Humana/RRHH	Pequeña	3780,00	4200,00	4620,00	5040,00	5460,00
	Mediana Inferior	5292,00	5880,00	6468,00	7056,00	7644,00
	Mediana Superior	7408,80	8232,00	9055,20	9878,40	10701,60
	Grande	10372,32	11524,80	12677,28	13829,76	14982,24
Gerente de Gestión Humana/RRHH	Pequeña	5400,00	6000,00	6600,00	7200,00	7800,00
	Mediana Inferior	8100,00	9000,00	9900,00	10800,00	11700,00
	Mediana Superior	12150,00	13500,00	14850,00	16200,00	17550,00
	Grande	18225,00	20250,00	22275,00	24300,00	26325,00

Fuente: Valera (2013)

Gráfico N° 27
Escala de Sueldos Propuesta
Profesionales RRH/RRHH Carabobo Industria Manufacturera



Fuente: Valera (2013)

5. *Observaciones Finales*

- a. Fue necesaria la Proyección de los Sueldos para el año 2013, ya que el periodo de referencia fue Mayo-Julio de 2012. Para ello se aplicó un ajuste del 20,10%, correspondiente a la inflación oficial de 2.012.
- b. El ajuste aplicado, así como las correcciones en función de la Curva Exponencial realizada sobre la Mediana Proyectada Ajustada, permitió construir una escala adecuada, que se adaptara al mercado remunerativo, que permitiese el mejoramiento de los sueldos y que garantizara el equilibrio y la justicia de los sueldos entre sí.
- c. El porcentaje de diferencia entre el Paso 1 y el Paso 5 en todos los casos equivale al 44,44 por ciento, lo cual permite afirmar que la diferencia entre ambos valores conduce a una escala equilibrada y no distanciada.
- d. Un ajuste significativo del Salario Mínimo en Venezuela posterior a la presentación de estos resultados (abril de 2013) podrá hacer variar la escala, se estima que para un aumento superior al 19 por ciento se vería afectado el menor valor de la escala, por lo que se requeriría una revisión.
- e. En relación a la factibilidad Técnica y Económica de la Propuesta es necesario acotar que los valores aportados son referenciales, ya que legalmente el Colegio de Licenciados en Relaciones Industriales y Recursos Humanos del Estado Carabobo no tiene capacidad sancionatoria sobre este aspecto, ni puede emitir recomendaciones vinculantes y de estricto cumplimiento para los entes privados. Aun así existe toda la capacidad y el apoyo para difundir, promover y recomendar a sus agremiados el uso de la Escala de Sueldos propuesta, así como de promover a través de diversas vías el uso y su aplicación, contando para ello con la posibilidad de elaborar una Guía Técnica e incorporar lo relativo a los Sueldos Mínimos en el Código de Ética del Profesional de Relaciones Industriales y Recursos Humanos.

6. Metodología Propuesta para Mantener la Escala

- a. Recabar la información de los Sueldos y Salarios de los Profesionales de Relaciones Industriales y Recursos Humanos durante el segundo trimestre de cada año (abril-junio), mediante el uso del Instrumento (Anexo D).
- b. Tabular la información recibida, presentar los resultados.
- c. Verificar los siguientes indicadores del año correspondiente: Índice de Precios al Consumidor (BCV), la Canasta Alimentaria Familiar (CAF) del Centro de Documentación y Análisis de la Federación Venezolana de Maestros (CENDAS-FVM) y el Salario Mínimo Nacional (SMN).
- d. Estimar el porcentaje de incremento de los valores de la escala de Sueldos, tomando en cuenta lo siguiente:
 1. Aumento en dos momentos: enero y julio de cada año.
 2. Porcentaje de aumento de la Escala de la siguiente manera:
 - a. Índice de Precios al Consumidor (IPC) superior a 15% en un periodo (enero-junio, julio-diciembre): aumento entre un 66,66% y 100% del IPC, siempre que el monto mínimo de la escala no se ubique por debajo del 60% de la CAF o de 1,5 SMN.
 - b. Índice de Precios al Consumidor (IPC) inferior o igual a 15% en un periodo (enero-junio, julio-diciembre): aumento entre un 80% y 120% del IPC, siempre que el monto mínimo de la escala no se ubique por debajo del 80% de la CAF o de 1,75 SMN.

Nota: el porcentaje de aumento se estima inferior en el caso de mayor IPC debido a la dificultad que existe de ajustar o indexar los sueldos bajo estas condiciones.

3. Los valores referenciales de aumento tomando en cuenta el IPC, la CAF y el SMN, podrán variar en función de la visión en la fijación de la escala y el nivel de competitividad en el mercado de los Sueldos de los Profesionales de Relaciones Industriales y Recursos Humanos, así como de otras profesiones.

- e. Aplicar el porcentaje de incremento de los valores de la Escala de Sueldos, tomando en cuenta el valor referencial anterior.
- f. Formular las observaciones pertinentes, recomendaciones y comentarios requeridos para la aplicación de la Escala Propuesta.
- g. Difundir los resultados.

CONCLUSIONES

El estudio se realizó sobre la información aportada por profesionales de Relaciones Industriales y Recursos Humanos bajo relación de dependencia en la Industria Manufacturera del Estado Carabobo, de manera anónima para garantizar la confiabilidad de los datos.

Al tomar en cuenta la muestra estimada, los instrumentos recabados y los válidos, se puede afirmar que existió una participación relativamente baja. Ello también debido al mecanismo usado para la aplicación del instrumento y la falta de credibilidad en este tipo de estudios, por lo que se espera que al divulgarse los resultados exista una comprensión de la necesidad y así una mayor colaboración en estudios futuros.

Se evidenció la necesidad de realizar ajustes de manera general en los Sueldos de los Profesionales de relaciones Industriales y Recursos Humanos del Estado Carabobo, bajo relación de dependencia en la Industria Manufacturera del Estado Carabobo (Ver Gráficos N° 17, N° 18 y N° 19), fundamentalmente en los puestos de menor jerarquía y en la Industria Pequeña, no obstante se observaron valores promedios bajos en la Gran Industria en comparación con datos reflejados de la Mediana Industria, como es el caso del Analista de Gestión Humana, donde el promedio de sueldos para el puesto en la Mediana Industria Inferior es mayor al resto.

No existe una tendencia definida en los Sueldos Estudiados, incluso en organizaciones de un mismo tipo o Ramo Industrial, lo que evidenció la necesidad de la elaboración de la escala referencial.

En relación a los beneficios se observa en términos generales que existe una tendencia al cumplimiento de los beneficios de Ley en los puestos de menor

jerarquía, mientras que en los puestos de mayor rango los beneficios tienden a superar lo establecido en la Ley. En relación a otros beneficios otorgados a los ocupantes de los puestos consultados, se observa la existencia de varios beneficios en un significativo número de casos, por ejemplo dinero en efectivo, pólizas funerarias, medicinas por un monto estipulado, lo que indica que aun cuando en la mayoría de los casos es dinero en efectivo, ello va a depender del tipo de empresa así como de sus políticas.

La Escala Propuesta constituye una base referencial para el mejoramiento progresivo de los niveles remunerativos en los Profesionales objeto de estudio, en tanto que su aplicación y puesta en práctica permitirá conjuntamente con otras medidas mejorar la situación referida, incentivando la adopción de nuevas políticas de sueldos, incrementos significativos y una justa valoración de los puestos del área.

RECOMENDACIONES

Se hace necesaria una revisión de los sueldos de los profesionales en el área, pues se ha evidenciado casos de sueldos muy bajos con respecto a las responsabilidades y características del puesto.

Es necesario revisar la Escala Propuesta para su aprobación y puesta en marcha como instrumento referencial en el Estado Carabobo.

Se requiere el apoyo por parte del Colegio de Licenciados en Relaciones Industriales y Recursos Humanos del Estado Carabobo en la divulgación de la Escala Propuesta, una vez revisada y aprobada, dará lugar a un manejo colectivo de la misma y así al mejoramiento permanente de los Sueldos en el área. Asimismo es vital el apoyo que pueda dársele a este estudio para la divulgación de los resultados, desde la Escuela de Relaciones Industriales, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad de Carabobo.

La aplicabilidad de la Escala en forma permanente dará carácter institucional a la misma, conjuntamente con la divulgación por parte del Colegio Profesional.

Divulgar la información recaba, de esta manera se hará del conocimiento de todos los profesionales involucrados y se logrará un mayor apoyo en este tipo de estudios.

Programar la revisión anual de los niveles remunerativos para evidenciar los cambios y adoptar las políticas necesarias en función de lo planteado.

LISTA DE REFERENCIAS

- Arias, Fidias (2006). **El proyecto de Investigación**. Edición V. Caracas. Episteme.
- Balestrini, Mirian (2002). **Cómo se Elabora el Proyecto de Investigación**. BL Consultores Asociados, Servicio Editorial, Caracas, 6ª Edición.
- Banco Interamericano de Desarrollo (2004). **Se Buscan Buenos Empleos: Los Mercados Laborales en América Latina**. Editorial Temas, Buenos Aires. Alfaomega Grupo Editor, Bogotá.
- Briones, Guillermo (2002). **Metodología de la Investigación Cuantitativa en las Ciencias Sociales**. Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior, ICFES. Bogotá.
- Bonilla, Josué y Urquijo, José (2.008). **La Remuneración del Trabajo. Manual para la Gestión de Sueldos y Salarios**. Publicaciones UCAB, Primera Edición. Caracas.
- Brito, Juan (1992). **Cómo Elaborar una Tesis. Guía Metodológica Para Elaborar Proyectos de Investigación, Tesis de Grado, Proyectos y/o Trabajos de Ascenso**. CENDES, UCV. Caracas.
- Caicedo R., Maritza (2009). **Desigualdad Salarial en el Mercado Laboral Estadounidense: La Situación de los Inmigrantes Mexicanos, Cubanos y Centroamericanos**. Gaceta Laboral. Documento en Línea. Disponible en: http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972009000200001&lng=es&nrm=iso Consulta: 2011, Diciembre 18.
- Cardy, R.; Balkin, D. y Gómez, L. (2008). **Gestión de Recursos Humanos**. Pearson Educación, Madrid; Quinta Edición.
- Chao, Lincoln (1996). **Estadísticas para las Ciencias Administrativas**. Editorial Mc.Graw – Hill. México.
- Chiavenato I. (2000) **Administración de Recursos Humanos**. Editorial Mc Graw Hill. Quinta Edición. Santafé de Bogotá.
- Chi-Yi, Chen (1998). **Mercado Laboral. Teorías y Políticas**. Universidad Católica Andrés Bello, Colección Economía, Caracas.

- COINDUSTRIA (2006). **Situación Actual de la Industria en Venezuela.** Documento en Línea. Disponible en: <http://www.ailaonline.net/documentos/MicrosoftPowerPoint-ResGraVenezuelaAILACONINDUSTRIA.pdf> Consulta: 2013, Marzo 01.
- Delgado de Smith, Yamile (2.007). **Gestión de Recursos Humanos. Referencia Sector Manufacturero Carabobeño.** Trabajo de Investigación para Optar al Grado de Doctor en Ciencias Sociales, Mención Estudios del Trabajo, Universidad de Carabobo.
- Delgado de Smith, Yamile (2.008). **La Investigación Social en Proceso: Ejercicios y Respuestas.** Colección Biblioteca de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad de Carabobo. Tercera Edición. Valencia, Venezuela.
- Dessler, G. (2001). **Administración de Personal.** Pearson Educación, México; Octava Edición.
- Durán, I. (1990). **Estudio de las Descripciones de Cargos, en una Muestra de Empresas Pertenecientes al Directorio de la Cámara de Industriales del Estado Carabobo.** Trabajo de Investigación para Optar al Magíster en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales, Universidad de Carabobo.
- Galíndez, Dulce (2007). **Remuneración, Escala Salarial y Poder Adquisitivo en los Empleados de la Universidad de Carabobo.** Trabajo de Grado para optar al título de Magister en Administración Mención Finanzas, Universidad de Carabobo.
- Gallardo, Yolanda; Moreno, Adonay (1999). **Recolección de la Información.** Serie Aprender, Modulo 3. Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior, ICFES. Santa Fe de Bogotá, 3ª edición.
- García, Pablo y Granados, Paulina (2005). **La Curva de Salarios en Chile.** Documento en Línea. Disponible en: <http://www.bcentral.cl/eng/studies/working-papers/pdf/dtbc320.pdf> Consulta: 2011, Junio 08.
- Hernández, M. (2001). **Administración de Recursos Humanos. Tomo II: Administración de Sueldos y Salarios. Compensación Salarial.** Instituto Tecnológico de Chihuahua, México.
- Hurtado, Jacqueline (2006). **El Proyecto de Investigación.** Ediciones Quirón Sypal, Bogotá, 4ª Edición.

- Instituto Nacional de Estadística (2.012). **Encuesta de Grandes Empresas Industriales 2007-2010. Primeros resultado.** Documento en Línea. Disponible en: http://www.ine.gov.ve/index.php?option=com_content&view=category&id=52&Itemid=36# Consulta: 2013, Febrero 20.
- Instituto Nacional de Estadística (2013). **Canasta Alimentaria Normativa. Informe Mensual Febrero, 2013.** Documento en Línea. Disponible en: <http://www.ine.gov.ve/documentos/Economia/CanastaNormativaAlimentaria/pdf/InformeCanastaAlimentaria.pdf> Consulta: 2013, Marzo 16.
- Instituto Nacional de Estadística (2.013). **Índice de Precios al Consumidor. INPC Resultados 2008 – 2013.** Documento en Línea. Disponible en: http://www.ine.gov.ve/index.php?option=com_content&view=category&id=108&Itemid=62 Consulta: 2013, Febrero 02.
- Lanhan, E. (1998). **Valuación de Puestos. Bases Objetivas para Fijas Escalas de Salarios.** Compañía Editorial Continental, SA de CV, México.
- Loyo, Edgar (1996). **Un Modelo del Mercado Laboral Venezolano.** Banco Central de Venezuela. Serie Documentos de Trabajo Gerencia de Investigaciones Económicas. ISBN 980-6395-32-8. Caracas.
- Marshall, Adriana (2000). **Regulación del Mercado de Trabajo, Salarios y Disciplina Laboral - Un Análisis Comparativo.** Documento en Línea. Disponible en: <http://www.joseacontreras.net/sindicalismo/archivospdf/MT-Marshall.pdf> Consulta: 2011, Junio 08.
- Martins P., Feliberto y Palella S., Santa (2004). **Metodología de la Investigación Cuantitativa.** Caracas. FEDEUPEL.
- Méndez, C. (2001). **Metodología: Guía para la Elaboración de Diseños de Investigación en Ciencias Económicas, Contables y Administrativas.** McGraw-Hill. Bogotá
- Pérez, Alexis (2006). **Guía Metodológica para anteproyectos de Investigación.** Editorial FEDUPEL. Caracas.
- Pérez, Efraín y Williams, Ángel (2009). **El Informe de Investigación: Estructura y Estilos Bibliográficos.** Primera Edición. Editorial Grafiexpress Digital, CA. Valencia, Venezuela.

- Producto (2013). **Sector Industrial a Paso Lento**. Revista Digital en Línea. Grupo Editorial Producto (GEP), Caracas. Disponible en: <http://www3.producto.com.ve/articulo.php?art=481&edi=34&ediant=#> Consulta: 2013, Marzo 09.
- Quero V., Milton (2010). **Confiabilidad y Coeficiente Alpha de Cronbach**. TELOS, Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales, Volumen 12, P. 248-252. ISSN 1317-0570. Universidad Rafael Bellosó Chacín, Maracaibo.
- Ramoni, Josefa (2007). **Estudio Comparativo de Salarios entre Trabajadores Públicos y Privados en Venezuela**. Documento en Línea. Disponible en: <http://www.bcv.org.ve/Upload/Publicaciones/docu89.pdf> Consulta: 2011, Junio 08.
- Reyes, Agustín (1978). **Administración de Personal. Segunda Parte. Sueldos y Salarios**. Editorial Limusa, México.
- Ruiz Bolívar, C. (2002). **Instrumentos de Investigación Educativa. Procedimientos para su Diseño y Validación**. Barquisimeto: Cideg.
- Sabino, C. (1992). **El Proceso de Investigación**. Editorial Panapos, Caracas.
- Tamayo y Tamayo, Mario (1999). **El Proceso de la Investigación Científica**. México: Mc Graw Hill Interamericana, S.A.
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2006). **Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales**. 4ª Edición. Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador, Caracas.
- Vásquez, M. y Velásquez, G. (2007). **La Clasificación de la Industria Manufacturera en Venezuela: Una Aproximación desde la Perspectiva Multivariante de los Costos**. Revista Gestión y Gerencia Año 1, No. 1, Universidad Centroccidental "Lisandro Alvarado", Barquisimeto, Venezuela. ISSN: 1856-8572
- Valera, B. (2000). **Sistemas de Retribución del Trabajo y su Influencia en los Niveles de Productividad de las Empresas del Sector Cauchero en el Estado Carabobo**. Trabajo de Investigación para Optar al Magíster en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales, Universidad de Carabobo.

Wikipedia. Enciclopedia Digital en Línea. **Búsqueda del Término Manufactura.**
[Web en Línea]. Disponible en: <http://es.wikipedia.org/wiki/Manufactura>
[Consulta: 15 Enero, 2013].

Anexo A₁

Modelo de Encuesta de Sueldos y Salarios

Cía. Asesora FABREM	Analista: _____ Supervisor: _____
INFORMACION GENERAL (Sobre la Empresa)	
1. Nombre de la Empresa: _____ Código asignado: _____	
2. Rama de actividad económica: _____	
3. Dirección (ubicación, teléfono) _____	
4. Nombre del encuestado: _____	
5. Número de Empleados de la Empresa: Obreros: _____ Empleados: _____ Técnicos: _____ Profesionales: _____ Ejecutivos: _____ TOTAL: _____	
6. Horario de trabajo: _____	
7. Formas de remuneración: (marcar y explicitar las vigentes en la empresa) Salario Básico sin escala: _____ Salario Básico con Escala: _____ Aumentos por mérito: _____ Aumentos por Promoción: _____ Aumentos por Costo de Vida: _____ Otras: _____	
INFORMACION ESPECIFICA (Sobre cada puesto analizado)	
1. Título del Puesto o Cargo (que se desea identificar y analizar): _____	
2. Título con el que se le conoce en la Empresa: _____	
3. Nivel del puesto en la estructura de la Empresa: _____	
4. Salario Básico diario (diario, quincenal, mensual): _____	
5. Mínimo, medio y máximo de la Escala (si hay): _____	
6. Ayuda por Costo de Vida: _____ 7. Bono vacacional: _____ 8. Bono de Transporte: _____	
9. Otros bonos o primas: (denominación y monto) _____	
10. Monto de las Utilidades: _____	
OBSERVACIONES: _____ _____ _____	

Fuente: Bonilla, Urquijo (2008: 270)

Anexo A₂

Modelo de Encuesta de Sueldos y Salarios

J.Urquijo-UCAB				Administración de Salarios. Esquemas graficos. I							
ENCUESTA DE SUELDOS Y SALARIOS											
No llene este espacio			Puesto Clave:						Salarios de la ESCALA		
Empresa:									Min	Med.	Max.
Encuesta N°:											
Aspectos salariales a tener en cuenta:											
Ubicación	N° de	Salario	Asig.	Contrib.	Bono	Primas	Monto	Hor.	Observaciones:		
Departamental.	Ocup	Base.	al costo	a la Caja	de	de	de	de	Horas-extras semanales		
Dep.Mecanizado											
Dep.Ensamble											
Dep.de Metales											
Promedios:											

(Los valores utilizados aquí son arbitrarios, a manera de ejemplo).

Fuente: Bonilla, Urquijo (2008: 271)

Anexo A₃

Modelo de Encuesta de Sueldos y Salarios

J.Urquijo-UCAB	Administración de Salarios. Esquemas graficos: 2
Tabla de Información de los resultados de cada Empresa (respecto a la muestra).	

FABREMECA		Información por Empresas										Encuesta:
Departamento de Investigación Laboral		NOMBRE DE LA EMPRESA:										Muestra:
Sueldos y Salarios.												Analista:
TITULO DEL	Nº	Diversas tarifas asignadas a los ocupantes de los puestos-clave en esta empresa:										
PUESTO DE TRABAJO	Oc.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
PULIDOR												
VIG. NOCTURNO (SERENO)												
AYUD. DE MEC-AJUSTADOR												
TORNERO I (DE TERCERA)												
MECANICO AJUSTADOR												
OPER. DE MAQ-HERRAM. I												
TORNERO II (DE SEGUNDA)												
FRESADOR II (DE SEGUNDA)												
SOLDADOR II (DE SEGUNDA)												
OPER. DE MAQ-HERR. II												
OPER. ELECTROMECHANICO												
CHOFER III DE VEH.PESADOS												
OPER. DE MAQ-HERRAM III												
MAESTRO DE TALLER												

Fuente: Bonilla, Urquijo (2008: 273)

Anexo A₄

Modelo de Encuesta de Sueldos y Salarios

J.Urquijo-UCAB	Administración de Salarios. Esquemas gráficos: 3
Tabla de Información por Puestos o Cargos: para su procesamiento estadístico.	

FABREMECA	Título del Puesto de Trabajo: OPERARIO DE MAQ-HERRAM. II
Departamento de Investigación Laboral	"Exige un considerable conocimiento de las máquinas-herramienta de un taller metal-mecánico (tornos, fresadoras, pulidoras, taladros, etc.), trabajando bajo la supervisión de un maestro de taller en la realización de tareas de mediana complejidad como lo son el corte, doblado, perforación y acabado de piezas de metal".
Sueldos y Salarios.	
Información sobre cada Puesto Clave.	

CODIGO de EMPRESAS	Nº de Ocup.	Diversas tarifas asignadas a los ocupantes de este puesto-clave en diversas empresas:									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
E-A											
E-B											
E-C											
E-D											
E-E											
E-F											
E-G											
E-H											
E-I											
E-J											
E-K											
E-L											
E-M											
N=	0										

OPERARIO DE MAQ-HERRAM. II

	Min.	1Q	Mediana	3Q	Max.	Desv.Est				
	0									

Fuente: Bonilla, Urquijo (2008: 275)

Anexo B

Modelo de Encuesta de Sueldos y Salarios

Nombre de la organización que participa en la encuesta: _____

Dirección: _____ Industria: _____

Núm. clave: _____ Fecha en que fue contestada la forma: _____

Datos proporcionados por: nombre _____ Puesto _____

1. Describa en forma breve los principales productos (o servicios) de la unidad a la que se reporta: _____

2. Empleo:
 Número total de empleados de la compañía, división o planta de los que se presentan datos de la encuesta:
 Por hora _____
 Asalariados no exentos _____
 Asalariados exentos _____
 Total _____
3. Aumento general y ajustes de estructura:
 a) En los pasados doce meses, ¿su empresa ha otorgado un aumento general a los empleados de las siguientes clasificaciones?

Por hora	_____	No	_____	Sí	_____	Cantidad o %	_____	Fecha	_____
Asalariados no exentos	_____	No	_____	Sí	_____	Cantidad o %	_____	Fecha	_____
Asalariados exentos	_____	No	_____	Sí	_____	Cantidad o %	_____	Fecha	_____

 b) En ese mismo periodo, ¿hubo un ajuste de estructura?

Por hora	_____	No	_____	Sí	_____	Cantidad o %	_____	Fecha	_____
Asalariados no exentos	_____	No	_____	Sí	_____	Cantidad o %	_____	Fecha	_____
Asalariados exentos	_____	No	_____	Sí	_____	Cantidad o %	_____	Fecha	_____
4. Aumentos por méritos:
 a) ¿Su empresa tiene un presupuesto para los aumentos por méritos para otorgar aumentos salariales dentro de un periodo?

Por hora	_____	No	_____	Sí	_____
Asalariados no exentos	_____	No	_____	Sí	_____
Asalariados exentos	_____	No	_____	Sí	_____

 b) En caso negativo, ¿cuál fue el aumento salarial aproximado para el periodo anterior?

Por hora	\$ _____
Asalariados no exentos	\$ _____
Asalariados exentos	\$ _____

 c) En caso afirmativo (si cuenta con presupuesto para aumentos por méritos), éste es:

	Méritos	Promoción	Total
Por hora	_____ %	_____ %	_____ %
Asalariados no exentos	_____ %	_____ %	_____ %
Asalariados exentos	_____ %	_____ %	_____ %

 d) ¿Cuáles son las fechas de su ejercicio anual actual?
 De _____ a _____, inclusive.
5. ¿Sindicalizados? _____ Sí _____ No
 En caso afirmativo, enumere por nombre: _____

6. Costo de la vida:
 ¿Otorga un margen para el costo de la vida? _____ No _____ Sí
 En caso afirmativo, ¿cuál es el monto actual y el grupo involucrado? _____

7. ¿Hay grupos de empleados sujetos a una progresión automática? _____ No _____ Sí
 En caso afirmativo, frecuencia de grupos y cantidad: _____

8. ¿Su empresa otorga aumentos salariales en fechas de aniversario o en fechas fijas del calendario?

	Fecha aniversario	Fecha fija calendario	Fecha(s)
Por hora	_____	_____	_____
No exentos	_____	_____	_____
Exentos	_____	_____	_____
9. ¿Con cuánta frecuencia aumenta los salarios?
 Número de veces al año

	1	2	3	Otros
Por hora	_____	_____	_____	_____
No exentos	_____	_____	_____	_____
Exentos	_____	_____	_____	_____
10. Información adicional que pueda ayudarnos a interpretar sus datos de salarios: _____

Fuente: Dessler (2001: 402)

Anexo C



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
DIRECCIÓN DE POSTGRADO FACES
PROGRAMA: MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL
TRABAJO Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA



Formato de Cuestionario N° 01

Estimado(a) Licenciado(a):

El presente cuestionario está diseñado como instrumento requerido para realizar el proceso diagnóstico de la investigación titulada: **“NIVELES REMUNERATIVOS Y ESCALAS DE SUELDOS DE LOS PROFESIONALES DE RELACIONES INDUSTRIALES Y RECURSOS HUMANOS BAJO RELACIÓN DE DEPENDENCIA EN EMPRESAS MANUFACTURERAS DEL ESTADO CARABOBO”**, el cual forma parte de los requisitos para optar al título de Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales.

Agradecemos su colaboración y disposición al respecto al haber aceptado aportarnos los datos requeridos, al igual que la honestidad en las respuestas. *Garantizamos absoluta confiabilidad de la información.*

INSTRUCCIONES:

1. Lea detenidamente las preguntas.
2. Marque con una (X) la alternativa que considere correcta o responda según sea el caso.
3. Cualquier duda por favor consulte antes de responder.

Datos de Identificación

Ubicación de la Empresa	
Sector Económico o Rama de Actividad de la Empresa	
Número de trabajadores	

Formato de Cuestionario

En relación al **Sueldo Devengado** por usted indique la opción que considere apropiada marcando con una X en el recuadro correspondiente:

Ítems	Alternativas				
	TED	ED	N	DA	TDA
1. Es suficiente					
2. Cubre la Cesta Alimentaria					
3. Cubre la Canasta Básica					
4. Cubre las Necesidades Básicas					
5. Corresponde a las labores realizadas					
6. Corresponde al Nivel Académico					
7. Corresponde al esfuerzo mental					
8. Corresponde a las responsabilidades					
9. Similar a puestos equivalentes de la empresa					
10. Superior a puestos equivalentes de la empresa					
11. Similar a puestos equivalentes de otras empresas					
12. Superior a puestos equivalentes de otras empresas					
13. Similar al de otras Profesiones					
14. Superior al de otras Profesiones					
15. Tienden a mejorar los Sueldos Generales en el Mercado					
16. Tienden a mejorar los Sueldos de los RRH en el Mercado					

Leyenda:

TED: Totalmente en Desacuerdo

ED: En Desacuerdo

N: Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo

DA: De Acuerdo

TDA: Totalmente de Acuerdo

Gracias...

Anexo D



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
DIRECCIÓN DE POSTGRADO FACES
PROGRAMA: MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL
TRABAJO Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA



Formato de Cuestionario N° 02

Estimado(a) Licenciado(a):

El presente cuestionario está diseñado como instrumento requerido para realizar la investigación titulada: **“NIVELES REMUNERATIVOS Y ESCALAS DE SUELDOS DE LOS PROFESIONALES DE RELACIONES INDUSTRIALES Y RECURSOS HUMANOS BAJO RELACIÓN DE DEPENDENCIA EN EMPRESAS MANUFACTURERAS DEL ESTADO CARABOBO”**, la cual forma parte de los requisitos para optar al título de Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales.

Agradecemos su colaboración y disposición al respecto al haber aceptado aportarnos los datos requeridos, al igual que la honestidad en las respuestas. *Garantizamos absoluta confiabilidad de la información.*

INSTRUCCIONES:

1. Lea detenidamente las preguntas.
2. Llene cada uno de los aspectos solicitados de forma precisa.
3. Cualquier duda por favor consulte antes de responder.
4. Es importante que **complete todos los aspectos solicitados.**

I. INFORMACIÓN DE LA EMPRESA					
1. Ubicación:					
a. Municipio:		Bejuma		Miranda	
		Carlos Arvelo		Montalbán	
		Diego Ibarra		Naguanagua	
		Guacara		Puerto Cabello	
		Juan José Mora		San Diego	
		Libertador		San Joaquín	
		Los Guayos		Valencia	
	b. Zona Industrial:		Zona Industrial Norte		Zona Industrial Terrazas del Castillito
		Zona Industrial Sur I		Zona Industrial Michelena	
		Zona Industrial Sur II		Zona Industrial Los Guayos	
		Zona Industrial San Diego		Zona Industrial Ciudad Alianza	
		Parque Comercial Industrial Castillito		Zona Industrial Guacara Oeste	
		Zona Industrial Oeste		Zona Industrial Caribe	
		Zona Industrial y Comercial La Isabelica		Zona Industrial El Tigre	
		Zona Industrial La Quizanda		Zona Industrial La Floresta	
		Zona Industrial Castillete		Zona Industrial Araguaita	
c. Otros:					
2. Sector Económico o Rama de Actividad (Manufacturera):					
	Alimentos, Bebidas y Tabaco		Fabricación de Papel		Industrias Metálicas Básicas
	Textiles, Vestuario y Cuero		Industrias Químicas		Fábricas de Productos Metálicos, Maquinarias y Equipos
	Industria de la madera y muebles		Productos de Minerales no Metálicos		Otras Fabricas Manufactureras
En caso de duda especifique los Productos Elaborados:					
3. Número de Trabajadores:					
	Operativo		Administrativo		Total
4. Convención Colectiva:					
5. Acuerdo Colectivo:					

II. PUESTO DE TRABAJO							
1. Título del Puesto:							
2. Nivel Ocupacional:							
☐	Gerente	☐	Jefe	☐	Supervisor	☐	Analista
3. Nivel Educativo Exigido:							
☐	Postgrado	☐	Universitario	☐	TSU	☐	Técnico Medio
Indique su Nivel Educativo Actual:							
4. Experiencia Requerida en el Puesto:							
☐	Menos de 1 Año	☐	De 1 a 3 Años	☐	De 3 a 5 Años	☐	Más de 5 Años
Indique su Nivel de Experiencia Actual:							
5. Número Ocupantes Actualmente:							
6. Horas Extras:		☐	Si	☐	No	☐	No Aplica
7. Función Básica del Puesto (Según la Descripción del Cargo):							
8. Actividades Básicas Realizadas (Según la Descripción del Cargo):							

III. SUELDO									
1. Sueldo Básico (según Contrato):									
2. Sueldo Nominal Mensual:									
3. Devengado Trimestre N° 1 de 2.012 (Total):									
4. Puesto con Escala de Sueldos:				Si				No	
5. Indique los Sueldos de la Escala:									
1°		2°		3°		4°		5°	
IV. BENEFICIOS									
1. Pago de Horas Extras:				Si		No	%		
2. Seguro de Vida:				Si		No	Monto		
3. HCM:				Si		No	Monto		
4. Vehículo:				Si		No	Monto		
5. Caja de Ahorro:				Si		No	%		
6. Bonos:				Si		No	Monto		
7. Vacaciones:			N° Días						
8. Bono Vacacional:			N° Días						
9. Utilidades:			N° Días						
10. Otros (especifique a continuación):									

Gracias por los datos suministrados...

Anexo E



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
DIRECCIÓN DE POSTGRADO FACES
PROGRAMA: MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL
TRABAJO Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE EXPERTO

Quien suscribe _____, cédula de identidad V-
_____. Especialista en _____ y con Grado
Académico en _____, hace constar lo siguiente:

Como experto he revisado el instrumento de recolección de datos de la investigación titulada: **“NIVELES REMUNERATIVOS Y ESCALAS DE SUELDOS DE LOS PROFESIONALES DE RELACIONES INDUSTRIALES Y RECURSOS HUMANOS BAJO RELACIÓN DE DEPENDENCIA EN EMPRESAS MANUFACTURERAS DEL ESTADO CARABOBO”**.

Este instrumento fue comparado con los objetivos presentados por el autor, una vez revisado se considera **VÁLIDO**, según los resultados que se adjuntan a continuación.

En Bárbula, a los ____ del mes de _____ del año 2012.

Firma

Anexo F₁



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
DIRECCIÓN DE POSTGRADO FACES
PROGRAMA: MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL
TRABAJO Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA



PRUEBA DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO 1

Experto: _____ C.I. N°: _____

ÍTEMS	Redacción		Pertinencia		Correspondencia		Obsev.
	Adecuado	Inadecuado	Adecuado	Inadecuado	Adecuado	Inadecuado	
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							

Firma Experto

Anexo F₂



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
DIRECCIÓN DE POSTGRADO FACES
PROGRAMA: MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL
TRABAJO Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA



PRUEBA DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO 2

Experto: _____ C.I. N°: _____

ÍTEMS	Redacción		Pertinencia		Correspondencia		Obsev.
	Adecuado	Inadecuado	Adecuado	Inadecuado	Adecuado	Inadecuado	
I. INFORMACIÓN DE LA EMPRESA							
1							
2							
3							
4							
5							
II. PUESTO DE TRABAJO							
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
III. SUELDO							
1							
2							
3							
4							
5							
IV. BENEFICIOS							
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							

Firma Experto

Anexo G₁



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
DIRECCIÓN DE POSTGRADO FACES
PROGRAMA: MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL
TRABAJO Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE EXPERTO

Quien suscribe Bruno M. Valera H., cédula de identidad V-V-7575154, Especialista en Estadística y con Grado Académico en Maestría Admón de Trabajo y Relaciones Laborales, hace constar lo siguiente:

Como experto he revisado el instrumento de recolección de datos de la investigación titulada: **“NIVELES REMUNERATIVOS Y ESCALAS DE SUELDOS DE LOS PROFESIONALES DE RELACIONES INDUSTRIALES Y RECURSOS HUMANOS BAJO RELACIÓN DE DEPENDENCIA EN EMPRESAS MANUFACTURERAS DEL ESTADO CARABOBO”**.

Este instrumento fue comparado con los objetivos presentados por el autor, una vez revisado se considera **VÁLIDO**, según los resultados que se adjuntan a continuación.

En Bárbula, a los 13 del mes de Febrero del año 2012.

Firma

Anexo G₂



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
DIRECCIÓN DE POSTGRADO FACES
PROGRAMA: MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL
TRABAJO Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA



PRUEBA DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

Experto: Bruno M. Valera H. C.I. N°: 17575154

ÍTEMS	Redacción		Pertinencia		Correspondencia		Obsev.
	Adecuado	Inadecuado	Adecuado	Inadecuado	Adecuado	Inadecuado	
1	/		/		/		
2	/		/		/		
3	/		/		/		
4	/		/		/		
5	/		/		/		
6	/		/		/		
7	/		/		/		
8	/		/		/		
9	/		/		/		
10	/		/		/		
11	/		/		/		
12	/		/		/		
13	/		/		/		
14	/		/		/		
15	/		/		/		
16	/		/		/		

Firma Experto

Anexo G₃



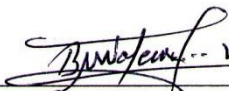
UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
DIRECCIÓN DE POSTGRADO FACES
PROGRAMA: MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL
TRABAJO Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA



PRUEBA DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

Experto: Bruno M. Valera H. C.I. N°: V757515V

ÍTEMS	Redacción		Pertinencia		Correspondencia		Obsev.
	Adecuado	Inadecuado	Adecuado	Inadecuado	Adecuado	Inadecuado	
I. INFORMACIÓN DE LA EMPRESA							
1	/		/		/		
2	/		/		/		
3	/		/		/		
4	/		/		/		
5	/		/		/		
II. PUESTO DE TRABAJO							
1	/		/		/		
2	/		/		/		
3	/		/		/		
4	/		/		/		
5	/		/		/		
6	/		/		/		
7	/		/		/		
8	/		/		/		
III. SUELDO							
1	/		/		/		
2	/		/		/		
3	/		/		/		
4	/		/		/		
5	/		/		/		
IV. BENEFICIOS							
1	/		/		/		
2	/		/		/		
3	/		/		/		
4	/		/		/		
5	/		/		/		
6	/		/		/		
7	/		/		/		
8	/		/		/		
9	/		/		/		
10	/		/		/		

 V75-7515V
Firma Experto

Anexo G₄



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
DIRECCIÓN DE POSTGRADO FACES
PROGRAMA: MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL
TRABAJO Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE EXPERTO

Quien suscribe Emma C. Argüello, cédula de identidad V-
9828354. Especialista en Estadística y con Grado
Académico en Administración del Trabajo, hace constar lo siguiente:

Como experto he revisado el instrumento de recolección de datos de la investigación titulada: **“NIVELES REMUNERATIVOS Y ESCALAS DE SUELDOS DE LOS PROFESIONALES DE RELACIONES INDUSTRIALES Y RECURSOS HUMANOS BAJO RELACIÓN DE DEPENDENCIA EN EMPRESAS MANUFACTURERAS DEL ESTADO CARABOBO”**.

Este instrumento fue comparado con los objetivos presentados por el autor, una vez revisado se considera **VÁLIDO**, según los resultados que se adjuntan a continuación.

En Bárbula, a los 13 del mes de febrero del año 2012.


Firma

Anexo G₅



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
DIRECCIÓN DE POSTGRADO FACES
PROGRAMA: MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL
TRABAJO Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA



PRUEBA DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

Experto: _____ C.I. N°: _____

ÍTEMS	Redacción		Pertinencia		Correspondencia		Obsev.
	Adecuado	Inadecuado	Adecuado	Inadecuado	Adecuado	Inadecuado	
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							

Firma Experto

Anexo G₆



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
DIRECCIÓN DE POSTGRADO FACES
PROGRAMA: MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL
TRABAJO Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA



PRUEBA DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

Experto: _____ C.I. N°: _____

ÍTEMS	Redacción		Pertinencia		Correspondencia		Obsev.
	Adecuado	Inadecuado	Adecuado	Inadecuado	Adecuado	Inadecuado	
I. INFORMACIÓN DE LA EMPRESA							
1							
2							
3							
4							
5							
II. PUESTO DE TRABAJO							
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
III. SUELDO							
1							
2							
3							
4							
5							
IV. BENEFICIOS							
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							

Firma Experto

Anexo G₇



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
DIRECCIÓN DE POSTGRADO FACES
PROGRAMA: MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL
TRABAJO Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN DE EXPERTO

Quien suscribe Magda C. S., cédula de identidad V-
587612 Especialista en RF y con Grado
Académico en DOCTORA, hace constar lo siguiente:

Como experto he revisado el instrumento de recolección de datos de la investigación titulada: **“NIVELES REMUNERATIVOS Y ESCALAS DE SUELDOS DE LOS PROFESIONALES DE RELACIONES INDUSTRIALES Y RECURSOS HUMANOS BAJO RELACIÓN DE DEPENDENCIA EN EMPRESAS MANUFACTURERAS DEL ESTADO CARABOBO”**.

Este instrumento fue comparado con los objetivos presentados por el autor, una vez revisado se considera **VÁLIDO**, según los resultados que se adjuntan a continuación.

En Bárbula, a los 13 del mes de febrero del año 2012.

Firma

Anexo G₈



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
DIRECCIÓN DE POSTGRADO FACES
PROGRAMA: MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL
TRABAJO Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA



PRUEBA DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

Experto: Magda Celis C.I. N°: 5.876.102

ÍTEMS	Redacción		Pertinencia		Correspondencia		Obsev.
	Adecuado	Inadecuado	Adecuado	Inadecuado	Adecuado	Inadecuado	
1	/		/		/		
2	/		/		/		
3	/		/		/		
4	/		/		/		
5	/		/		/		
6	/		/		/		
7	/		/		/		
8	/		/		/		
9	/		/		/		
10	/		/		/		
11	/		/		/		
12	/		/		/		
13	/		/		/		
14	/		/		/		
15	/		/		/		
16	/		/		/		


Firma Experto

Anexo G₉



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
DIRECCIÓN DE POSTGRADO FACES
PROGRAMA: MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL
TRABAJO Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS BÁRBULA



PRUEBA DE VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

Experto:

Mayda Cajas

C.I. N°:

5876102

ÍTEMS	Redacción		Pertinencia		Correspondencia		Obsev.
	Adecuado	Inadecuado	Adecuado	Inadecuado	Adecuado	Inadecuado	
I. INFORMACIÓN DE LA EMPRESA							
1	/		/		/		
2	/		/		/		
3	/		/		/		
4	/		/		/		
5	/		/		/		
II. PUESTO DE TRABAJO							
1	/		/		/		
2	/		/		/		
3	/		/		/		
4	/		/		/		
5	/		/		/		
6	/		/		/		
7	/		/		/		
8	/		/		/		
III. SUELDO							
1	/		/		/		
2	/		/		/		
3	/		/		/		
4	/		/		/		
5	/		/		/		
IV. BENEFICIOS							
1	/		/		/		
2	/		/		/		
3	/		/		/		
4	/		/		/		
5	/		/		/		
6	/		/		/		
7	/		/		/		
8	/		/		/		
9	/		/		/		
10	/		/		/		

[Firma]
Firma Experto

Anexo H

CÁLCULO DE ALPHA DE CRONBACH

TITULO: “NIVELES REMUNERATIVOS Y ESCALAS DE SUELDOS DE LOS PROFESIONALES DE RELACIONES INDUSTRIALES Y RECURSOS HUMANOS BAJO RELACIÓN DE DEPENDENCIA EN EMPRESAS MANUFACTURERAS DEL ESTADO CARABOBO”

AUTOR: LCDO. ERNESTO F. VALERA R. **C.I:** V- 12726033

SUJETO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
ITEMS											TOTAL
1	2	2	1	2	1	4	4	4	4	2	26
2	2	2	1	2	1	4	4	4	4	4	28
3	3	2	4	3	1	4	4	2	4	4	31
4	3	2	1	3	1	4	4	4	4	2	28
5	1	2	1	2	1	3	3	2	4	2	21
6	1	1	1	4	1	3	2	4	4	2	23
7	1	1	1	1	1	3	3	2	3	2	18
8	1	1	1	1	1	2	3	1	3	2	16
9	3	2	1	2	1	2	4	4	3	2	24
10	2	2	1	3	1	2	2	1	2	2	18
11	2	4	4	2	1	3	4	4	3	2	29
12	2	2	1	1	1	3	4	2	3	2	21
13	2	3	4	3	1	2	4	2	4	2	27
14	1	3	1	3	1	2	3	1	3	2	20
15	2	2	1	1	1	3	3	3	4	3	23
16	1	2	1	2	1	3	2	3	3	3	21
TOTAL	29	33	25	35	16	47	53	43	55	38	374

MEDIA	1,8125	2,0625	1,5625	2,1875	1	2,9375	3,3125	2,6875	3,4375	2,375	23,38
D. EST.	0,75	0,7719	1,2093	0,9106	0	0,7719	0,7932	1,1955	0,6292	0,7188	4,425
VARIANZA	0,5625	0,5958	1,4625	0,8292	0	0,5958	0,6292	1,4292	0,3958	0,5167	19,58
											7,017

ALPHA = 0,7084 70,84% **En este caso Alto Grado de Confiabilidad**
Mientras mas cerca de 1, Mayor es la Confiabilidad

N = 16 Número de Items
N -1 = 15 Número de Items -1 grado de libertad
St = 7,0167 Sumatoria de varianzas (Items)
S = 19,583 Varianza

Se mide de (0 a 1): 0 - 0,50 No hay Confiabilidad
0,51 - 0,625 Regular Confiabilidad y 0,625 - 1 Alta Confiabilidad

Formula:

ALPHA = $N/N-1 \cdot 1-St/S$

Anexo I

Tabulación del Instrumento N° 01

COD.	087	088	089	090	091	092	OPCIÓN 1		OPCIÓN 2		OPCIÓN 3		OPCIÓN 4		OPCIÓN 5		TOTALES	
ITEM	85	86	87	88	89	90	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%
1	2	2	4	4	5	2	18	20,00	40	44,44	13	14,44	16	17,78	3	3,33	90	100,00
2	4	2	4	4	5	3	22	24,44	29	32,22	6	6,67	29	32,22	4	4,44	90	100,00
3	4	2	4	4	5	3	20	22,22	29	32,22	9	10,00	27	30,00	5	5,56	90	100,00
4	2	2	4	4	5	3	14	15,56	31	34,44	8	8,89	31	34,44	6	6,67	90	100,00
5	2	2	2	3	4	1	19	21,11	39	43,33	16	17,78	12	13,33	4	4,44	90	100,00
6	2	1	2	3	5	1	25	27,78	27	30,00	13	14,44	21	23,33	4	4,44	90	100,00
7	2	1	2	2	4	1	23	25,56	39	43,33	11	12,22	15	16,67	2	2,22	90	100,00
8	2	1	3	2	4	1	26	28,89	40	44,44	10	11,11	11	12,22	3	3,33	90	100,00
9	2	2	3	2	2	1	18	20,00	31	34,44	14	15,56	25	27,78	2	2,22	90	100,00
10	2	2	1	1	2	1	32	35,56	30	33,33	17	18,89	10	11,11	1	1,11	90	100,00
11	2	2	3	2	2	1	21	23,33	21	23,33	29	32,22	17	18,89	2	2,22	90	100,00
12	2	2	1	2	4	1	27	30,00	26	28,89	24	26,67	13	14,44	0	0,00	90	100,00
13	2	2	1	1	4	1	24	26,67	21	23,33	13	14,44	29	32,22	3	3,33	90	100,00
14	2	2	1	1	4	1	37	41,11	25	27,78	17	18,89	9	10,00	2	2,22	90	100,00
15	3	2	2	2	4	4	15	16,67	33	36,67	18	20,00	21	23,33	3	3,33	90	100,00
16	3	2	1	2	3	4	19	21,11	33	36,67	15	16,67	18	20,00	5	5,56	90	100,00
PROMEDIOS TOTALES							25,00		34,31		16,18		21,11		3,40		100,00	
PROMEDIO TED+ED							59,31		PROMEDIO TDA+DA		24,51							

Notas:

3. Dado el número de sujetos que respondieron el Instrumento N° 01, en total 90, se muestra sólo una parte de la información tabulada, a efectos de hacerla presentable y se comprenda la forma de organización de los datos.
4. Las opciones corresponden a las mismas que presenta el Instrumento N° 01:
 - a. Opción 1: TED: Totalmente en Desacuerdo.
 - b. Opción 2: ED: En Desacuerdo.
 - c. Opción 3: N: Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo
 - d. Opción 4: DA: De Acuerdo
 - e. Opción 5: TDA: Totalmente de Acuerdo

Anexo J

Tabulación del Instrumento N° 02

PUESTO DE TRABAJO							
N°	Título del Puesto	Nivel Ocupacional	Nivel Educativo Exigido	Nivel Educativo Actual	Experiencia Requerida	Experiencia Actual	N° Ocupantes
1	Analista de Gestión Humana/RRHH	Analista	Universitario	Universitario	De 1 a 3 Años	5 Años	
2	Analista de Gestión Humana/RRHH	Analista	Universitario	Universitario	De 1 a 3 Años	1 Año	
3	Analista de Gestión Humana/RRHH	Analista	Universitario	Universitario	De 1 a 3 Años		1
4	Analista de Gestión Humana/RRHH	Analista	Universitario	Universitario	De 1 a 3 Años	3 Años	1
5	Analista de Gestión Humana/RRHH	Analista	Universitario		De 1 a 3 Años	5 Años	
6	Analista de Gestión Humana/RRHH	Analista	Universitario	Universitario	De 1 a 3 Años	5 Años	1
7	Analista de Gestión Humana/RRHH	Analista	Universitario	TSU	De 3 a 5 Años	3 Años	1
8	Analista de Gestión Humana/RRHH	Analista	Universitario	Universitario	De 1 a 3 Años	4 Años	1
9	Analista de Gestión Humana/RRHH	Analista	Universitario	Universitario	De 1 a 3 Años	7 Años	1
10	Analista de Gestión Humana/RRHH	Analista	Universitario	Universitario	De 1 a 3 Años	4 Años	2
11	Analista de Gestión Humana/RRHH	Analista	Universitario	TSU	De 1 a 3 Años	4 Años	2
12	Analista Especialista de Gestión Humana/RRHH	Analista	Universitario	Universitario	De 1 a 3 Años	10 Años	1
13	Analista Especialista de Gestión Humana/RRHH	Analista	Universitario	Universitario	Menos de 1 Año	2 Años	13
14	Analista Especialista de Gestión Humana/RRHH	Analista	Universitario	Universitario	Más de 5 Años	8 Años	1
15	Analista Especialista de Gestión Humana/RRHH	Analista	Universitario	Universitario	De 3 a 5 Años	6 Años	1
16	Analista Especialista de Gestión Humana/RRHH	Analista	Universitario	Universitario	De 1 a 3 Años		
17	Analista Especialista de Gestión Humana/RRHH	Analista	Universitario	Universitario	De 3 a 5 Años	5 Años	2
18	Analista Especialista de Gestión Humana/RRHH	Analista	Universitario	Universitario	De 1 a 3 Años		1
19	Supervisor de Gestión Humana/RRHH	Supervisor	Universitario	Universitario	De 3 a 5 Años	10 Años	1
20	Supervisor de Gestión Humana/RRHH	Supervisor	Universitario	Universitario	De 1 a 3 Años	2 Años	1
21	Supervisor de Gestión Humana/RRHH	Supervisor	Universitario	Universitario	Más de 5 Años	20 Años	2
22	Supervisor de Gestión Humana/RRHH	Supervisor	Universitario	Universitario	De 3 a 5 Años	4 Años	1
23	Supervisor de Gestión Humana/RRHH	Supervisor	Universitario	Universitario	De 1 a 3 Años	4 Años	1
24	Supervisor de Gestión Humana/RRHH	Supervisor	Universitario	Universitario	Más de 5 Años		1
25	Coordinador de Gestión Humana/RRHH	Coordinador	Universitario	Universitario	De 3 a 5 Años	15 Años	1
26	Coordinador de Gestión Humana/RRHH	Coordinador	Universitario	Universitario	De 1 a 3 Años	4 Años	1
27	Coordinador de Gestión Humana/RRHH	Coordinador	Universitario	Universitario	De 1 a 3 Años	6 Años	1
28	Coordinador de Gestión Humana/RRHH	Coordinador	Universitario	Universitario	De 3 a 5 Años	10 Años	3
29	Coordinador de Gestión Humana/RRHH	Coordinador	Universitario	Universitario	Más de 5 Años		1
30	Coordinador de Gestión Humana/RRHH	Coordinador	Universitario	Universitario	Más de 5 Años	8 Años	1
31	Coordinador de Gestión Humana/RRHH	Coordinador	Universitario		De 1 a 3 Años	3 Años	1
32	Coordinador de Gestión Humana/RRHH	Coordinador	Universitario	Universitario	De 1 a 3 Años	1 Año	1
33	Coordinador de Gestión Humana/RRHH	Coordinador	Universitario	Universitario	Más de 5 Años		1
34	Coordinador de Gestión Humana/RRHH	Coordinador	Universitario	Universitario	De 1 a 3 Años	5 Años	1
35	Jefe de Gestión Humana/RRHH	Jefe	Universitario	Universitario	De 3 a 5 Años		1
36	Jefe de Gestión Humana/RRHH	Jefe	Universitario	Universitario	De 3 a 5 Años	5 Años	1
37	Jefe de Gestión Humana/RRHH	Jefe	Universitario	Universitario	De 1 a 3 Años	3 Años	1
38	Jefe de Gestión Humana/RRHH	Jefe	Universitario	Universitario	De 3 a 5 Años		1
39	Jefe de Gestión Humana/RRHH	Jefe	Universitario	Universitario	De 1 a 3 Años	10 Años	1
40	Jefe de Gestión Humana/RRHH	Jefe	Universitario	Cursando Postgrado	Más de 5 Años		
41	Jefe de Gestión Humana/RRHH	Jefe	Universitario		De 1 a 3 Años	6 Años	1
42	Jefe de Gestión Humana/RRHH	Jefe	Universitario	Universitario	De 3 a 5 Años	5 Años	1
43	Jefe de Gestión Humana/RRHH	Jefe	Universitario	Universitario	De 3 a 5 Años	4 Años	1
44	Jefe de Gestión Humana/RRHH	Jefe	Universitario	Universitario	Más de 5 Años	16 Años	1
45	Jefe de Gestión Humana/RRHH	Jefe	Universitario	Universitario	De 3 a 5 Años	3 Años	1
46	Jefe de Gestión Humana/RRHH	Jefe	Universitario	Universitario	Más de 5 Años	6 Años	1
47	Jefe de Gestión Humana/RRHH	Jefe	Universitario		De 3 a 5 Años		
48	Jefe de Gestión Humana/RRHH	Jefe	Universitario	Cursando Postgrado	De 1 a 3 Años	4 Años	1
49	Jefe de Gestión Humana/RRHH	Jefe	Universitario	Universitario	Más de 5 Años	20 Años	1
50	Jefe de Gestión Humana/RRHH	jefe	Universitario	Universitario	De 3 a 5 Años		1
51	Jefe de Gestión Humana/RRHH	Jefe	Universitario	Universitario	Más de 5 Años		1
52	Jefe de Gestión Humana/RRHH	Jefe	Universitario	Universitario	Más de 5 Años	7 Años	
53	Jefe de Gestión Humana/RRHH	Jefe	Universitario	Universitario	De 1 a 3 Años		1
54	Jefe de Gestión Humana/RRHH	Jefe	Universitario	Universitario	De 1 a 3 Años		
55	Gerente de Gestión Humana/RRHH	Gerente	Postgrado	Universitario	Más de 5 Años	20 Años	1
56	Gerente de Gestión Humana/RRHH	Gerente	Universitario	Universitario	De 3 a 5 Años	4 Años	1
57	Gerente de Gestión Humana/RRHH	Gerente	Universitario	Postgrado	De 3 a 5 Años		1
58	Gerente de Gestión Humana/RRHH	Gerente	Universitario	Universitario	Más de 5 Años	15 Años	1
59	Gerente de Gestión Humana/RRHH	Gerente	Universitario	Universitario	Más de 5 Años	10 Años	1
60	Gerente de Gestión Humana/RRHH	Gerente	Universitario	Universitario	Más de 5 Años		1
61	Gerente de Gestión Humana/RRHH	Gerente	Postgrado	Postgrado	De 3 a 5 Años	10 Años	1
62	Gerente de Gestión Humana/RRHH	Gerente	Universitario	Universitario	Más de 5 Años	15 Años	1
63	Gerente de Gestión Humana/RRHH	Gerente	Universitario	Universitario	Más de 5 Años	30 Años	1
64	Gerente de Gestión Humana/RRHH	Gerente	Universitario	Universitario	Más de 5 Años	10 Años	1
65	Gerente de Gestión Humana/RRHH	Gerente	Universitario		Más de 5 Años		1
66	Gerente de Gestión Humana/RRHH	Gerente	Universitario	Universitario	Más de 5 Años		1
67	Gerente de Gestión Humana/RRHH	Gerente	Postgrado	Postgrado	Más de 5 Años	12 Años	1
68	Gerente de Gestión Humana/RRHH	Gerente	Universitario	Universitario	Más de 5 Años	20 Años	1
69	Gerente de Gestión Humana/RRHH	Gerente	Universitario	Universitario	Más de 5 Años	20 Años	1

N°	INFORMACIÓN DE LA EMPRESA				
	Horas Extras	Municipio	Zona Industrial	Sector Económico	N°de Trabajadores
1	Si	Guacara	Zona Industrial Guacara Oeste	Productos de Minerales no Metálicos	45
2	No Aplica	Guacara	Zona Industrial el Nepe	Otras Fabricas Manufactureras	158
3	No	Guacara	Zona Industrial El Tigre	Otras Fabricas Manufactureras	5
4	No Aplica	Puerto Cabello	Zona Industrial las Industrias	Otras Fabricas Manufactureras	45
5	No Aplica	San Diego	Zona Industrial Castillete	Industrias Metálicas Básicas	180
6	No	Valencia	Zona Industrial Carabobo	Alimentos, Bebidas y Tabaco	50
7	No Aplica	Valencia	Zona Industrial Michelena	Industrias Químicas	65
8	No	Valencia	Zona Industrial Norte	Otras Fabricas Manufactureras	91
9	No	Valencia	Zona Industrial Norte	Otras Fabricas Manufactureras	140
10	No Aplica	Valencia	Zona Industrial Norte	Industrias Químicas	33
11	No	Valencia	Zona Industrial Norte	Otras Fabricas Manufactureras	89
12	Si	Diego Ibarra	Zona Industrial Covenal	Otras Fabricas Manufactureras	263
13	Si	Guacara	Zona Industrial El Tigre	Fabricación de Papel	1900
14	No	Los Guayos	Zona Industrial Los Guayos	Otras Fabricas Manufactureras	250
15	Si	Puerto Cabello	Carretera Nacional Morón-Coro	Industrias Químicas	450
16	No	San Diego	Zona Industrial San Diego	Alimentos, Bebidas y Tabaco	161
17	No	Valencia	Zona Industrial Sur II	Alimentos, Bebidas y Tabaco	365
18	No	Valencia	Zona Industrial Sur II	Industrias Metálicas Básicas	269
19	No	Diego Ibarra	Zona Industrial Covenal	Otras Fabricas Manufactureras	138
20	No	Guacara	Zona Industrial El Tigre	Otras Fabricas Manufactureras	20
21	No	Los Guayos	Zona Industrial Los Guayos	Otras Fabricas Manufactureras	450
22	Si	Naguanagua	Naguanagua	Otras Fabricas Manufactureras	78
23	No	Naguanagua	Naguanagua	Otras Fabricas Manufactureras	100
24	No Aplica	Valencia	Zona Industrial La Quizanda	Otras Fabricas Manufactureras	76
25	No Aplica	Carlos Arvelo	Zona Industrial El Recreo	Alimentos, Bebidas y Tabaco	59
26	No	Guacara	Zona Industrial El Tigre	Fabricación de Papel	79
27	No Aplica	Guacara	Centro De Guacara	Otras Fabricas Manufactureras	110
28	No Aplica	Los Guayos	Zona Industrial Los Guayos	Otras Fabricas Manufactureras	536
29	No Aplica	San Diego	Zona Industrial Terrazas del Castillito	Otras Fabricas Manufactureras	87
30	No	San Diego	Zona Industrial San Diego	Productos de Minerales no Metálicos	74
31	No Aplica	Valencia	Zona Industrial los Criollitos	Alimentos, Bebidas y Tabaco	35
32	No Aplica	Valencia	Zona Industrial Michelena	Otras Fabricas Manufactureras	12
33	No Aplica	Valencia	Zona Industrial La Quizanda	Otras Fabricas Manufactureras	82
34	No Aplica	Valencia	Zona Industrial La Quizanda	Alimentos, Bebidas y Tabaco	195
35	No	Libertador	Tocuyito	Otras Fabricas Manufactureras	80
36	No Aplica	Libertador	Tocuyito	Otras Fabricas Manufactureras	207
37	No Aplica	Puerto Cabello	Zona Industrial las Industrias	Otras Fabricas Manufactureras	45
38	No Aplica	Puerto Cabello	Zona Industrial Anauco	Otras Fabricas Manufactureras	398
39	Si	Puerto Cabello	Zona Industrial las Industrias	Otras Fabricas Manufactureras	1525
40	No Aplica	San Diego	Zona Industrial La Quizanda	Textiles, Vestuario y Cuero	74
41	Si	San Diego	Zona Industrial Castillete	Textiles, Vestuario y Cuero	20
42	No Aplica	San Diego	Zona Industrial Terrazas del Castillito	Otras Fabricas Manufactureras	61
43	No	San Diego	Zona Industrial San Diego	Alimentos, Bebidas y Tabaco	145
44	No	San Diego	Zona Industrial San Diego	Otras Fabricas Manufactureras	214
45	No Aplica	Valencia	Zona Industrial Calicanto	Fábricas de Productos Metálicos, Maquinarias y Equipos	123
46	No Aplica	Valencia	Zona Industrial La Quizanda	Otras Fabricas Manufactureras	96
47	No	Valencia	Zona Industrial Norte	Otras Fabricas Manufactureras	120
48	Si	Valencia	Zona Industrial Norte	Otras Fabricas Manufactureras	44
49	No	Valencia	Zona Industrial Norte	Otras Fabricas Manufactureras	120
50	No	Valencia	Zona Industrial Norte	Industrias Químicas	250
51	No	Valencia	Zona Industrial Norte	Textiles, Vestuario y Cuero	105
52	No	Valencia	Zona Industrial Norte	Otras Fabricas Manufactureras	100
53	No	Valencia	Zona Industrial Norte	Industrias Químicas	45
54	No	Valencia	Zona Industrial Sur I	Otras Fabricas Manufactureras	210
55	No Aplica	Carlos Arvelo	Zona Industrial El Recreo	Otras Fabricas Manufactureras	250
56	No Aplica	Carlos Arvelo	Zona Industrial El Recreo	Industrias Químicas	135
57	No	Guacara	Zona Industrial el Nepe	Industrias Químicas	361
58	No Aplica	Guacara	Zona Industrial Araguaita	Otras Fabricas Manufactureras	710
59	No	Juan José Mora	Morón	Industrias Químicas	95
60	No Aplica	Libertador	Tocuyito	Otras Fabricas Manufactureras	220
61	No Aplica	San Diego	Zona Industrial San Diego	Productos de Minerales no Metálicos	61
62	No	Valencia	Zona Industrial La Quizanda	Alimentos, Bebidas y Tabaco	450
63	No Aplica	Valencia	Zona Industrial Norte	Fábricas de Productos Metálicos, Maquinarias y Equipos	85
64	No	Valencia	Zona Industrial Norte	Otras Fabricas Manufactureras	200
65	No Aplica	Valencia	Zona Industrial Sur I	Fabricación de Papel	134
66	No Aplica	Valencia	Zona Industrial Sur I	Otras Fabricas Manufactureras	125
67	No Aplica	Valencia	Zona Industrial Sur I	Otras Fabricas Manufactureras	80
68	No Aplica	Valencia	Zona Industrial Sur I	Otras Fabricas Manufactureras	140
69	No Aplica	Valencia	Zona Industrial y Comercial La Isabela	Alimentos, Bebidas y Tabaco	150

N°	INFORMACIÓN DE LA EMPRESA				SUELDO					BENEFICIOS		
	N° Operativo	N° Administrativo	Convención Colectiva	Acuerdo Colectivo	Sueldo Básico	Sueldo Nominal	Devengado Trimestre	Escala de Sueldo	Sueldos de la Escala	Pago de HE	Seguro de Vida	HCM
1	30	15	No	No	3.500	3.500	10.500	No	-	Si	No	No
2	140	18	No	Si	2.048	2.048	6.144	No	-	No	No	No
3	3	2	No	No	2.048	2.048	6.144	No	-	No	Si	No
4	30	15	No	Si	4.200	4.200	12.600	No	-	No	9.000	60.000
5	160	20	No	No	3.000	3.000	9.100	No	-	No	100.000	100.000
6	10	40	No	No	3.500	3.500	10.500	No	-	No	No	No
7	38	27	Si	No	3.200	3.200	9.600	No	-	No	No	No
8	22	69	No	No	3.967	3.967	11.901	No	-	No	No	Si
9	78	62	No	Si	3.800	3.800	10.000	No	-	No	No	80.000
10	23	10	No	No	4.000	4.000	12.000	No	-	No	No	Si
11	74	15	No	No	3.200	3.200	9.600	No	-	No	No	Si
12	176	86	Si	No	6.174	6.174	21.800	No	-	Si	30.000	250.000
13	1300	600	Si	No	6.212	8.000	25.000	No	-	Si	Si	Si
14	155	95	Si	No	4.000	4.100	12.300	No	-	No	20.000	50.000
15	300	150	No	Si	3.140	4.200	14.600	No	-	Si	No	No
16					4.200	4.200	12.600	No	-	No	50.000	200.000
17	35	330	Si	No	9.000	11.000	37.000	Si	-	No	Si	Si
18	152	117	-	-	3.854	4.214	12.642	No	-	No	20.000	No
19	103	35	No	No	7.500	7.500	22.500	No	-	No	Si	Si
20	14	6	No	No	3.000	3.000	9.000	No	-	Si	Si	No
21	350	100	Si	No	4.000	4.600	13.800	No	-	No	No	No
22	72	6	Si	No	2.750	3.750	9.000	No	-	Si	Si	Si
23	90	10	Si	No	3.000	3.750	13.000	Si	-	No	No	300.000
24	61	15	No	No	5.040	6.048	18.144	No	-	No	No	Ilimitado
25	21	38	No	No	8.720	8.720	26.160	No	-	No	20.000	105.000
26	57	21	Si	No	6.600	6.600	19.800	No	-	No	50.000	60.000
27	104	6	No	No	4.200	4.200	12.600	No	-	No	No	No
28			Si	No	7.000	7.000	21.000	No	-	No	Si	150.000
29	33	54	No	No	7.464	7.464	22.392	No	-	No	No	150.000
30	64	10	No	No	6.000	6.000	10.600	No	-	No	No	No
31	29	6	No	No	3.500	3.500	10.500	No	-	No	No	No
32	6	6	No	No	3.500	4.375	13.125	No	-	No	No	No
33	50	32	Si	No	5.000	5.000	15.000	No	-	No	30.000	No
34	135	60	Si	No	5.000	5.150	15.450	No	-	No	No	No
35	30	50	No	No	4.500	5.500	14.500	No	-	No	No	No
36	128	79	Si	No	9.100	9.100	25.200	Si	9000 - 1242	No	50.000	No
37	30	15	No	No	4.305	4.305	12.915	No	-	No	10.000	No
38	221	177	Si	No	7.500	7.500	22.500	No	-	No	20.000	200.000
39	922	623	Si	No	4.716	4.716	14.148	No	-	Si	50.000	50.000
40	54	20	No	No	7.500	9.500	29.500	No	-	No	No	Si
41			No	No	3.000	3.000	9.000	No	-	30%	No	150.000
42	22	39	No	No	4.000	4.000	12.000	No	-	No	Si	Si
43	111	34	Si	No	3.500	3.500	10.500	No	-	No	No	No
44			No	No	5.000	5.000	15.000	No	-	No	No	No
45	96	27	No	Si	3.600	3.940	9.186	No	-	No	No	No
46	58	38	Si	No	7.500	7.500	22.500	No	-	No	Si	Si
47					4.100	5.000	15.000	No	-	No	10.000	No
48	10	34	No	No	5.000	7.120	19.240	No	-	0	No	150.000
49	90	30	No	No	8.275	8.275	24.825	No	-	No	No	No
50	200	50	Si	No	5.200	5.200	15.200	No	-	No	No	60.000
51	75	30	Si	No	5.913	5.913	17.739	No	-	Si	No	No
52	80	20	No	Si	6.000	6.000	18.000	No	-	No	No	No
53	8	37	No	No	5.400	5.400	16.200	No	-	No	No	50.000
54			Si	No	4.000	4.000	12.000	No	-	No	No	35.000
55	200	50	No	No	13.000	26.000	39.000	No	-	No	No	Si
56	55	80	Si	No	12.000	12.000	36.000	No	-	No	5.000	30.000
57	225	133	Si	No	16.000	16.000	45.000	No	-	No	Si	Si
58	460	250	Si	No	30.625	30.625	91.875	No	-	No	Si	Si
59	60	35	Si	No	8.000	8.000	24.000	No	-	No	Si	Si
60	80	140	Si	No	20.800	28.393	94.359	No	-	No	223.000	8.750.000
61	42	19	Si	No	9.500	9.500	29.210	No	-	No	50.000	Si
62	300	150	No	No	19.000	20.000	60.000	No	-	No	300.000	320.000
63	55	30	-	-	12.000	12.000	36.000	No	-	No	No	Si
64	150	50	Si	No	7.500	7.500	22.500	No	-	No	No	No
65	79	55	Si	No	20.500	20.500	61.500	No	-	No	100.000	100.000
66	72	53	Si	No	24.429	24.429	73.287	No	-	No	Si	120.000
67	52	28	No	No	10.000	12.667	36.000	Si	12000 - 170	No	No	60.000
68	79	61	Si	No	23.000	23.000	69.000	No	-	No	50.000	100.000
69	100	50	Si	No	8.500	8.500	25.500	No	-	No	30.000	100.000

N°	BENEFICIOS							Observaciones
	Vehículo	Caja de Ahorro	Bonos	Vacaciones	Bono Vacaciones ¹	Utilidades	Otros	
1	No	No	No	15	15	45	No	
2	No	No	550	15	15	62	No	
3	No	No	No	15	15	30		Media Jornada
4	No	No	No	52	15	120	No	
5	No	No	No	45	15	120	No	
6	No	No	No	15	15	60	No	
7	No	No	No	52	15	110	No	
8	No	No	No	15	15	30	No	
9	No	No	No	15	15	90	No	
10	No	No	No	15	15	90	No	
11	No	No	No	15	15	45	No	
12	No	Si	Si	30	49	120	No	
13	No	Si	No	22	46	120	No	Turnos Rotativos
14	No	No	No	43	15	120	Póliza Funeraria 10,000	
15	No	No	1000	17	100	120	No	
16	No	No	Si	15	31	120	No	
17	No	Si	No	40	15	120	De Ley	
18	No	No	No	15	15	120	No	
19	No	No	No	15	60	90	No	
20	No	Si	Si	15	15	30	300 Mensuales (medicina)	
21	No	No	No	64	15	120	No	
22	No	No	Si	18	18	30	Bono Mensual	
23	No	No	No	18	15	120	Compensación variables	
24	No	No	No	15	15	60	No	
25	No	No	No	15	25	90	7 Días Bono Postvacacional	
26	No	80%	No	15	42	120	No	
27	No	No	No	15	15	60	No	
28	No	No	No	15	59	120	No	
29	No	No	No	15	15	60	No	
30	No	No	No	15	15	60	No	
31	300	No	No	15	15	60	No	
32	No	No	No	15	15	60	No	
33	No	No	No	15	28	85	No	
34	No	No	No	15	45	120	No	
35	No	No	No	15	15	60	No	
36	No	No	No	17	50	120	No	
37	No	No	400	15	15	45	Si	
38	No	50%	1200	15	48	120	1 Mes de Sueldo	
39	No	50%	No	65	15	120	No	
40	No	No	Si	15	15	90	No	
41	No	No	No	15	15	40	No	
42	No	No	No	15	15	120	No	
43	No	No	No	15	15	80	No	
44	No	No	No	15	15	60	No	
45	No	No	340	60	15	120	No	
46	No	No	No	15	15	68	No	
47	No	No	No	15	15	90	No	
48	No	No	No	15	15	60	No	
49	No	No	No	15	15	90	No	
50	No	No	No	15	15	90	Bonos y Viaticos	
51	No	No	No	15	15	120	No	
52	No	No	No	15	15	52	No	
53	No	No	No	15	25	80	No	
54	No	No	No	15	16	100	No	
55	No	No	No	15	15	90	No	
56	No	50%	3 Salarios Anuales	44	21	120	No	
57	No	Si	Si	20	37	120	400 Bs	
58	Si	Si	Si	16	55	120	No	
59	No	No	No	30	26	90	Póliza de Vehículo	
60	50% Póliza	2,5% Sueldo	Póliza Accidentes 100000	60	45	120	No	
61	No	Si	0,5 Facturado	15	37	120	Si	
62	No	250	No	15	70	120	Telefono + Prestamos	
63	No	Si	Si	15	15	120	Credito Educativo + Fondo de Retiro	
64	No	No	No	15	15	60	No	
65	No	10%	20% Paque Anual	20	42	120	Prima Póliza de Vehículo	
66	350000	55%	1 Mes de salario	30	50	120	1200 Bs Cesta Ticket	
67	No	No	1,5 Mes Salario Anual	15	15	60	Consultas Anuales hasta Bs 1000	
68	No	10%	20% Paque Anual	62	15	120	Póliza de Vehículo + Celular	
69	No	No	Si	15	15	60	No	