

La Cámara de Industriales de Lara, en conjunto con la firma consultora Total Rewards Management Consulting (TRMC), se complace en extenderle una cordial invitación a formar parte del **Estudio de Remuneración Anual 2018** el cual está dirigido a proporcionarle al grupo de empresas participantes, información de valor en materia de referencias salariales de mercado para un total de **135 cargos** incluidos en el estudio y prácticas de compensación asociadas a Tendencias de Incrementos Salariales y Pagos Adicionales. Este año se realizarán varios cortes y diferenciaciones especiales según el tamaño de las empresas que forman parte del estudio.

### Alcance del Estudio

	<h4>Tendencias Salariales de Mercado</h4> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Información salarial del mercado para cada posición incluida en el estudio salarial, tomando en cuenta los siguientes componentes de la remuneración y medidas estadísticas:             <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ <i>Componentes de Remuneración</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sueldo Base Mensual</li> <li>• Compensación Garantizada</li> <li>• Compensación Variable</li> <li>• Compensación Total</li> </ul> </li> <li>◆ <i>Estadísticas de Mercado</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Percentil 25</li> <li>• Mediana</li> <li>• Promedio</li> <li>• Percentil 75</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>		<h4>Prácticas de Compensación</h4> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ Información sobre Prácticas de Compensación:             <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ <i>Incrementos Salariales 2018</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bandas de Incrementos Salariales</li> <li>• Tendencias Trimestrales y Semestrales.</li> <li>• Frecuencia &amp; Oportunidad de los Aumentos Salariales.</li> <li>• Porcentajes según la frecuencia de los incrementos salariales.</li> </ul> </li> <li>◆ <i>Pagos Adicionales al Cesta Ticket Socialista de Ley</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Elegibilidad</li> <li>• Montos (Bs.F.)</li> <li>• Tendencias Estadísticas (Percentiles)</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>
---	---	--	--

### Cargos incluidos en el estudio

#### GERENCIA GENERAL (7)

Gerente General  
Vicepresidente  
Secretaria / Asistente Ejecutivo  
Secretaria de Gerencia  
Analista Administrativo  
Asistente Administrativo  
Recepcionista

#### AUDITORÍA (3)

Gerente de Auditoría  
Auditor (Nivel Senior)  
Auditor

#### LEGAL (2)

Consultor Jurídico  
Abogado

#### ATENCIÓN AL CLIENTE (3)

Gerente de Atención al Cliente  
Jefe / Supervisor de Atención al Cliente  
Analista de Atención al Cliente

#### SERVICIOS GENERALES (5)

Gerente de Servicios Generales  
Jefe / Supervisor de Servicios Generales  
Mensajero Motorizado  
Operador / Auxiliar de Limpieza  
Chofer de Directivos

#### ADMINISTRACIÓN & FINANZAS (19)

Vicepresidente / Director de Administración & Finanzas  
Gerente de Administración & Finanzas  
Contralor / Gerente de Administración  
Gerente de Contabilidad  
Jefe / Supervisor de Contabilidad  
Analista Contable (Nivel Senior)  
Analista Contable  
Jefe / Supervisor de Cuentas por Cobrar y/o Pagar  
Coordinador de Cuentas por Cobrar y/o Pagar  
Analista de Cobranzas (CxP & CxC)  
Analista Cuentas por Pagar  
Analista de Cuentas por Cobrar  
Gerente de Finanzas  
Tesorero / Gerente de Tesorería  
Jefe de Tesorería  
Analista de Tesorería  
Jefe / Supervisor de Impuestos  
Coordinador de Impuestos  
Especialista / Analista de Impuestos

#### CAPITAL HUMANO (11)

Vicepresidente / Director de Capital Humano  
Gerente Corporativo de Capital Humano  
Gerente de Área de Capital Humano  
Jefe de Área de Capital Humano  
Coordinador de Capital Humano  
Especialista de Capital Humano (Área)  
Analista de Capital Humano (Generalista) Nivel Senior  
Analista de Capital Humano (Generalista)  
Jefe de Nómina  
Supervisor / Coordinador de Nómina  
Analista de Nómina

### Cargos incluidos en el estudio

#### COMPRAS / IMPORTACIONES (7)

Gerente de Compras

Jefe / Supervisor de Compras

Coordinador de Compras

Comprador - Nivel Senior

Comprador

Coordinador de Importaciones

Analista de Importación

#### MANTENIMIENTO (7)

Gerente de Mantenimiento

Jefe de Mantenimiento

Supervisor de Mantenimiento

Técnico de Mantenimiento

Mecánico

Ayudante de Mecánica

Electricista

#### ALMACÉN (6)

Gerente de Almacén

Jefe / Supervisor de Almacén & Despacho

Coordinador de Almacén / Inventario

Analista de Almacén / Inventario

Auxiliar de Almacén /Almacenista

Montacarguista

#### PRODUCCIÓN (16)

Vicepresidente / Director de Producción / Manufactura

Gerente de Planta

Gerente de Producción

Jefe de Producción / Línea / Manufactura

Supervisor de Producción / Línea / Manufactura

Operador de Producción V - Nivel Salarial I

Operador de Producción IV - Nivel Salarial I

Operador de Producción III - Nivel Salarial I

Operador de Producción II - Nivel Salarial I

Operador de Producción I - Nivel Salarial I

Gerente de Empaque

Contralor de Planta

Analista de Costos

Gerente de Planificación y Control de la Producción

Jefe / Supervisor de Planificación y Control de Producción

Analista de Planificación y Control de la Producción

#### CONTROL DE CALIDAD (6)

Gerente de Control de Calidad

Jefe de Control de Calidad

Supervisor de Control de Calidad

Analista de Calidad

Analista de Laboratorio

Inspector de Control de Calidad

### Cargos incluidos en el estudio

#### COMERCIALIZACIÓN (MERCADERO & VENTAS) (14)

Vicepresidente / Director de Comercialización (Mercaderos & Ventas)

Vicepresidente / Director de Mercaderos

Gerente de Mercaderos

Coordinador de Mercaderos

Analista de Mercaderos

Vicepresidente / Director de Ventas

Gerente Nacional de Ventas

Gerente Regional / Territorial de Ventas

Supervisor de Ventas

Representante de Ventas - Vendedor (Nivel Senior)

Representante de Ventas - Vendedor (Nivel Junior)

Analista Administración de Ventas

Analista de Ventas

Analista Comercial

#### SEGURIDAD FÍSICA / SALUD LABORAL & AMBIENTE (9)

Gerente de Seguridad Física

Jefe de Seguridad - Protección Física

Inspector de Seguridad

Gerente de Seguridad, Salud Laboral & Ambiente

Jefe de Seguridad, Salud Laboral & Ambiente

Coordinador de Seguridad, Salud Laboral & Ambiente

Analista de Seguridad, Salud Laboral & Ambiente

Médico Ocupacional

Enfermera (o)

#### LOGÍSTICA & DISTRIBUCIÓN (8)

Gerente de Logística / Distribución / Cadena de Suministro

Jefe / Supervisor de Logística / Distribución

Jefe de Despacho

Coordinador de Despacho

Analista de Logística / Despacho

Despachador / Operador de Despacho

Jefe / Supervisor de Transporte

Chofer (Transporte)

### Cargos incluidos en el estudio

#### TECNOLOGÍA DE INFORMACIÓN (12)

Vicepresidente / Director de Sistemas de Información

Gerente de Sistemas de Información

Coordinador de Sistemas de Información

Analista de Aplicaciones – Sistemas (5 - 7 Años Experiencia)

Analista de Aplicaciones – Sistemas (3 - 5 Años Experiencia)

Analista de Aplicaciones – Sistemas (1 - 3 Años Experiencia)

Analista de Soporte a Usuarios (5 - 7 Años Experiencia)

Analista de Soporte a Usuarios (3 - 5 Años Experiencia)

Analista de Soporte a Usuarios (1 - 3 Años Experiencia)

Analista de Infraestructura (Servidores/ Telecomunicaciones / Redes (5 - 7 Años Experiencia)

Analista de Infraestructura (Servidores/ Telecomunicaciones / Redes (3 - 5 Años Experiencia)

Analista de Infraestructura (Servidores/ Telecomunicaciones / Redes (1 - 3 Años Experiencia)

POSIBILIDAD DE PRESENTARSE EN EL MERCADO - PARA UN MISMO CARGO -  
TENDENCIAS DE PAGO DIFERENCIADAS ; Y EN CONSECUENCIA ,  
RESULTADOS SALARIALES DE MERCADO SEGÚN LA SIGUIENTE CLASIFICACIÓN

### I. CARGOS CON EL MISMO NIVEL DE COMPLEJIDAD & TENDENCIAS DIFERENCIADAS EN SU LÍNEA DE PAGO

Bajo esta categoría de clasificación, se ubicarán aquellos cargos que presentan el mismo nivel de complejidad entre las organizaciones participantes y diferentes líneas de pago, las cuales no guardan relación directa con las dimensiones de la organización (tamaño y/o volumen de ventas).



#### ◆ LÍNEA DE PAGO COMPETITIVA

Conformado por empresas que presentan claramente una línea de pago superior con respecto al estándar presentado por el resto de las organizaciones que forman parte de la muestra de un cargo en particular. Generalmente el cargo tipifica una estrategia de pago muy por encima del estándar.

#### ◆ LÍNEA DE PAGO ESTÁNDAR

Conformado por un conjunto empresas que representan la línea de pago "estándar / patrón" en el mercado para un cargo particular, reflejando con ello, una estrategia salarial que marca la pauta en el mercado, excluyendo las tendencias extremas (superiores / inferiores).

#### ◆ LÍNEA DE PAGO INICIAL

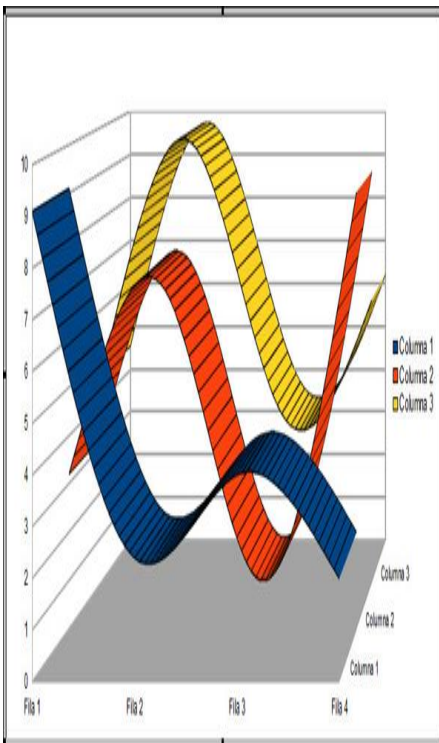
Conformado por un conjunto empresas que representan la línea de pago "inicial" en el mercado para un cargo particular. Las organizaciones que se encuentren pagando por debajo del percentil 25 de esta línea de pago, deberán efectuar una revisión de su estructura salarial interna, ya que corren el riesgo de ubicarse fuera de rangos de competitividad salarial externa o de mercado.

*Ejemplo: Sueldo Base Mensual (Bs.)*

Cargos Estudio / Mercado	75th %il	Mediana	Promedio	25th %il
CARGO No. 10 <b>Línea de Pago Competitiva</b>	1.275.450	1.156.976	1.145.000	900.950
CARGO No. 10 <b>Línea de Pago Estándar</b>	875.550	750.000	759.000	655.000

## II. CARGOS CON NIVELES DE COMPLEJIDAD & TENDENCIAS DE PAGO DIFERENTES

Bajo esta categoría de clasificación, se ubicarán aquellos cargos que presentan niveles salariales diferenciados en el mercado, evidenciándose claramente distinciones en las líneas de pago; y por ende, en sus grados de complejidad (perfil). El comportamiento salarial del mercado, para estos cargos, reflejan diferencias, las cuales generalmente guardan relación directa con las dimensiones de la organización (tamaño / volumen de ventas).



### NIVEL SALARIAL III

Conformado por empresas en las cuales el cargo presenta claramente un perfil, en su complejidad y/o estrategia salarial, "muy superior" con respecto a los cargos del resto de las organizaciones incluidas en la muestra. Generalmente este tipo de cargos tipifican una clasificación organizacional superior; y en consecuencia, una estrategia de pago muy por encima del estándar.

### NIVEL SALARIAL II

Conformado por empresas en las cuales el cargo presenta claramente un perfil, en su complejidad y/o estrategia salarial, "estándar" con respecto a los cargos del resto de las organizaciones incluidas en la muestra. Generalmente este tipo de cargos representan una línea de pago "Estándar" en el mercado de referencia.

### NIVEL SALARIAL I

Conformado por empresas en las cuales el cargo presenta claramente un perfil, en su complejidad y/o estrategia salarial, "básico" con respecto a los cargos del resto de las organizaciones incluidas en la muestra.

### Ejemplo: Sueldo Base Mensual (Bs.)

Cargos Estudio / Mercado	75th %il	Mediana	Promedio	25th %il
CARGO No. 55 - Nivel Salarial III	1.567.900	1.462.500	1.453.250	1.375.000
CARGO No. 55 - Nivel Salarial II	1.280.955	1.258.900	1.250.000	1.245.000
CARGO No. 55 - Nivel Salarial I	985.000	942.500	940.000	835.780



### Informe Digital de Resultados (PDF & Excel)

#### Tendencias Salariales de Mercado



#### ◆ Alcance del Análisis Salarial

- Origen de la Data
- Mercado de Referencia
- Posiciones Incluidas en el estudio
- Componentes del Paquete de Compensación
- Medidas Estadísticas

#### ◆ Resultados Salariales del Mercado

- Análisis de la Compensación por Posición (ACP)  
**(Ver Modelo de Resultados Cuantitativos en Página Siguiente)**
- Tendencias Salariales de mercado de los cargos reportados por la empresa participante, incluyendo todos los componentes de la compensación y líneas de pago / niveles salariales del mercado, según los casos que apliquen.

#### ◆ Componentes de Compensación

- Salario Base Mensual
- Compensación Garantizada
- Compensación Variable
- Compensación Total

#### Líneas de Pago

- Competitiva
- Estándar
- Inicial

#### Niveles Salariales

- Nivel Salarial III
- Nivel Salarial II
- Nivel Salarial I

### Informe Digital de Resultados (PDF & Excel)

#### Prácticas de Compensación



#### ◆ Tendencias de Incrementos Salariales

- Bandas de Incrementos Salariales
- Tendencias Trimestrales y Semestrales
- Frecuencia, Porcentajes & Oportunidad de los Aumentos Salariales

#### ◆ Pagos Adicionales al Cesta Ticket Socialista de Ley

- Elegibilidad
- Concepto del Pago
- Montos (Bs.F.) / Tendencias Estadísticas de Mercado (Percentiles)



### Modelo de Resultados Cuantitativo

#### VE Bolívares Fuertes

Cargo Estudio/ Mercado	Componente Salarial	75th %il	Mediana	Promedio	25th %il
CARGO A	Sueldo Básico Mensual	1.064.737	918.180	954.359	818.558
	Compensación Garantizada Anual	25.222.845	21.045.852	21.082.265	16.220.112
	Compensación Variable Anual	7.197.579	5.904.475	5.795.817	4.587.265
	Compensación Total Anual	32.066.459	24.832.781	25.590.123	19.074.446
CARGO B	Sueldo Básico Mensual	747.760	631.584	614.825	473.667
	Compensación Garantizada Anual	15.523.269	12.822.467	13.228.287	12.007.797
	Compensación Variable Anual	2.135.241	1.789.333	1.839.157	1.392.994
	Compensación Total Anual	17.467.824	13.171.992	14.362.433	12.768.930
CARGO C	Sueldo Básico Mensual	406.290	302.400	355.671	296.303
	Compensación Garantizada Anual	10.969.994	7.186.713	8.785.091	7.012.369
	Compensación Variable Anual	3.840.000	3.025.674	2.666.320	1.159.644
	Compensación Total Anual	13.804.641	11.016.000	10.689.606	7.415.825
CARGO D	Sueldo Básico Mensual	709.878	656.612	670.088	598.054
	Compensación Garantizada Anual	22.486.252	21.675.572	21.657.567	20.382.856
	Compensación Variable Anual	1.321.407	961.950	927.595	406.766
	Compensación Total Anual	22.842.666	21.675.572	22.128.522	20.678.649
CARGO E	Sueldo Básico Mensual	1.665.721	1.451.997	1.463.396	1.321.278
	Compensación Garantizada Anual	36.927.198	34.450.659	33.887.006	31.829.075
	Compensación Variable Anual	4.254.952	3.512.809	3.732.414	2.209.846
	Compensación Total Anual	43.996.354	38.335.072	37.619.421	34.074.076

La información suministrada por cada empresa participante será procesada por los Consultores de TRMC bajo los más estrictos estándares de confidencialidad y los resultados del estudio serán emitidos en forma de tendencias estadísticas de mercado.

### Plan de Ejecución

Actividad	FEBRERO	MARZO	ABRIL
<ul style="list-style-type: none"> <li>Mercadeo de la propuesta (CILARA) y distribución de los instrumentos entre las empresas participantes.</li> </ul>	<b>26/02</b> a <b>09/03</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Proceso de recolección y validación de la información con las empresas participantes del estudio (Job Match, Data Salarial, Incrementos Salariales &amp; Políticas de Compensación). <u>Modalidades:</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>Llenado del instrumento por parte de las empresas participantes</li> <li>Apoyo de consultoría para validación de información (TRMC)</li> </ul> </li> </ul>		<b>05/03</b> a <b>16/03</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Verificación, validación y consolidación de la data</li> </ul>		<b>19/03</b> a <b>13/04</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>Análisis estadístico de la información: <b>Tendencias Salariales de Mercado (Proceso Interno TRMC)</b></li> </ul>			<b>16/04</b> a <b>30/04</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Generación y entrega de reportes de resultados (Digital).</li> </ul>			<b>A partir del 30 de Abril</b>

### Notas:

- ◆ De no cumplirse con los lapsos de tiempo establecidos en el plan de trabajo, el mismo será sujeto de modificaciones en sus fechas.
- ◆ De decretarse aumentos de Salario Mínimo y Cesta Ticket de Ley por parte del Gobierno Nacional durante la ejecución del estudio, estos serán incorporados en el mismo. En este sentido, se les solicitará a las empresas participantes enviar su data con el nuevo incremento salarial con el fin de proceder a su actualización.



### Financiamiento:

- ◆ 70% al Iniciar el Estudio de Remuneración
- ◆ 30% Septiembre

### Financiamiento Especial para PYMES

### Mayor Información Personas Contacto



Juan Ernesto Giménez  
[administracion@cilara.org.ve](mailto:administracion@cilara.org.ve)  
Teléfono: (0251) 717- 5912 al 14



Maryflor Hani  
[maryflor.hani@trmc.com.ve](mailto:maryflor.hani@trmc.com.ve)

Carmen Méndez  
[carmen.mendez@trmc.com.ve](mailto:carmen.mendez@trmc.com.ve)