



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



**SISTEMA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE PUNTOS POR FACTORES  
COMO HERRAMIENTA DE MEJORA DE LA ADMINISTRACIÓN DE  
SALARIOS Y BENEFICIOS**

**Eje temático:**

Gerencia, innovación social y desarrollo –TIC,  
inteligencia artificial y disrupción

**Autor(a):**

Machique Iniris CI: 19.666.323  
inirisestevezm@gmail.com  
0412-2259106

Artículo Científico presentado para optar al Título de Licenciada en Relaciones Industriales

Bárbula, Mayo del 2024

## ACTA

Conforme a la designación del Consejo de la Escuela de Relaciones Industriales, en su Sesión Ordinaria N° 702, celebrada el día 21.03.2024, como **COMISIÓN REVISORA DE LOS RECAUDOS DENOMINADOS A ESTE EFECTO "ARTÍCULO CIENTÍFICO" COMO CREDENCIAL DE MÉRITO PARA EL TRABAJO DE GRADO**; y, de acuerdo a lo establecido en el artículo 2 de la Gaceta 548 y el artículo 4 modificado por el Consejo de Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, en su Sesión Ordinaria No. 1351 de fecha 28/06/2018.

La comisión designada a los fines pertinentes, *solo se circunscribe al trámite administrativo de revisar el cumplimiento de los recaudos señalados en la normativa mencionada, más no se compromete con el contenido descrito en el documento, respetando la revisión de los árbitros que aprobaron su publicación.*

### RECAUDOS:

**Título del Artículo Científico:** SISTEMA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE PUNTOS POR FACTORES COMO HERRAMIENTA DE MEJORA DE LA ADMINISTRACIÓN DE SALARIOS Y BENEFICIOS

**Constancia:** N° 2023 -113 DIPI – arbitraje doble ciego, aprobado para publicación

**Datos de la Revista:** Revista de Investigación Estudiantil TALENTO FaCES

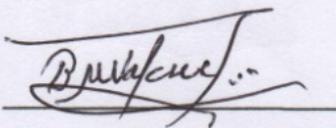
**Datos de publicación:** Volumen 4 año 2024 – ISSN 1856-7177

**Nombre / Apellido:** Iniris Machique

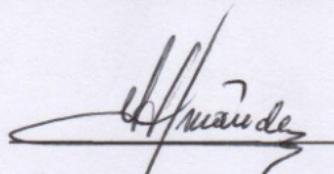
**Cedula de Identidad N°:** 19.666.323

En este sentido, se considera que la bachiller arriba mencionada **CUMPLE** con lo indicado en la normativa como **CREDENCIAL DE MÉRITO PARA EL TRABAJO DE GRADO**.

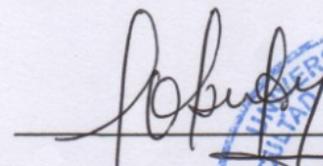
Firman la Comisión Revisora, a los 29 días del mes de abril del 2024:



Bruno Valera  
Nombre/Apellido  
Ci: 7575154



Gladys Y. Hernández  
Nombre/Apellido  
Ci: 7.174605



Thania Oberto  
Nombre/Apellido  
Ci: 7100050

## ACTA

Conforme a la designación del Consejo de la Escuela de Relaciones Industriales, en su Sesión Ordinaria N° 702, celebrada el día 21.03.2024, como **COMISIÓN REVISORA DE LOS RECAUDOS DENOMINADOS A ESTE EFECTO "ARTÍCULO CIENTÍFICO" COMO CREDENCIAL DE MÉRITO PARA EL TRABAJO DE GRADO**; y, de acuerdo a lo establecido en el artículo 2 de la Gaceta 548 y el artículo 4 modificado por el Consejo de Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, en su Sesión Ordinaria No. 1351 de fecha 28/06/2018.

**Título del Artículo Científico:** *SISTEMA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE PUNTOS POR FACTORES COMO HERRAMIENTA DE MEJORA DE LA ADMINISTRACIÓN DE SALARIOS Y BENEFICIOS*

**Constancia:** N° 2023 -113 DIPI – arbitraje doble ciego, aprobado para publicación

**Datos de la Revista:** Revista de Investigación Estudiantil TALENTO FaCES

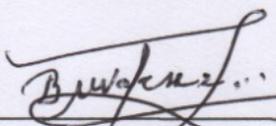
**Datos de publicación:** Volumen 4 año 2024 – ISSN 1856-7177

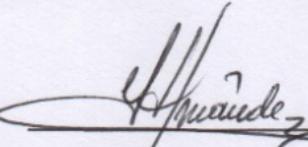
**Nombre / Apellido:** Iniris Machique

**Cedula de Identidad N°:** 19.666.323

La comisión designada a los fines pertinentes, *solo se circunscribe al trámite administrativo de revisar el cumplimiento de los recaudos señalados en la normativa mencionada, más no se compromete con el contenido descrito en el documento, respetando la revisión de los árbitros que aprobaron su publicación.* En este sentido, se considera que la bachiller arriba mencionada **CUMPLE** con lo indicado en la normativa como **CREDENCIAL DE MÉRITO PARA EL TRABAJO DE GRADO.**

Firman la Comisión Revisora, a los 29 días del mes de abril de 2024:

  
Bruno Valera  
Nombre/Apellido  
CI: 7575154

  
Gladys Y. Hernández  
Nombre/Apellido  
CI: 7174608

  
Thania Oberto  
Nombre/Apellido  
CI: 7100050





## SISTEMA DE VALORACIÓN DE PUESTOS DE PUNTOS POR FACTORES COMO HERRAMIENTA DE MEJORA DE LA ADMINISTRACIÓN DE SALARIOS Y BENEFICIOS



**Autor:** Iniris del Valle Machique Estevez  
CI: 19.666.323  
Estudiante de Relaciones Industriales  
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales  
Universidad de Carabobo  
Valencia -Venezuela  
inirisestevezm@gmail.com

### RESUMEN

Realizar una revisión detallada para poder identificar el valor real en función de las actividades desempeñadas por el trabajador, el objetivo general es analizar el sistema de valoración de puestos de puntos por factores como herramienta de mejora de la administración de salarios y beneficios en una empresa de servicios de limpieza, mantenimiento y fumigación. Esta investigación es manejada desde una perspectiva cuantitativa porque se realizara un análisis numérico de la investigación y cualitativa porque se desarrollara una entrevista semi-estructurada con las apreciaciones de los trabajadores, dentro del nivel de investigación de tipo descriptivo, ya que está enfocada en puntualizar las características de una población en particular. Y su diseño es de campo y bibliográfica, donde la información presentada se extrae de documentos de registro, al igual que de textos de autores que especifican el sistema utilizado. Consta de tres partes, en primer orden analizar la definición de lo que será un sistema de valoración y sus ventajas, segundo determinar el método que se establecerá, es decir, el método de valoración de puntos por factores y tercero desarrollar una encuesta semi – estructurada que dará respuesta a la efectividad del método utilizado. Todo esto conlleva a considerar el valor monetario que debe tener cada individuo por la realización de funciones, tareas y responsabilidades. De dicha investigación se puede establecer la siguiente conclusión: el sistema de valoración empleado por la organización es deficiente no cuenta con un sistema de valoración bien estructurado de puestos y en consecuencia, los salarios de los diferentes puestos se determinan de manera arbitraria, sin existir criterios objetivos ni políticas formalizadas. Provocando desconcierto de los empleados con respecto a la forma en que sus salarios se distribuyen, desconociendo los criterios que definen la composición de los mismos y provocando descontentos laborales y fugas de talento.

**Palabras Clave:** valoración, sistemas, administración de salarios

## **PROBLEMA /INTRODUCCION**

De acuerdo a la OIT el trabajo es el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos. Por lo que es importante tener claro el valor de ese trabajo realizado, de tal manera que el desarrollar una evaluación por la actividad que se realiza genera sentido a la investigación. Determinar el valor real de cada puesto dentro de la estructura organizacional, reduciendo las posibilidades de injusticia para los empleados por la no asignación del salario adecuado. En tal sentido es preciso que las empresas identifiquen, analicen y desarrollen un sistema de valoración óptimo para un control adecuado.

De tal manera que su objetivo general será analizar el sistema de valoración específicamente el sistema de puestos de puntos por factores como herramienta de mejora de la administración de salarios y beneficios en una empresa de servicios de limpieza, mantenimiento y fumigación, ya que aparentemente de acuerdo a ciertas indagaciones realizadas a través del departamento de recursos humanos los empleados parecen hacer un poco de todo, también se observa poca equidad en el sistema de salario actual, el cual se encuentra totalmente obsoleto debido a que no se tienen en cuenta el puntaje por nivel, ni las necesidades de los empleados. Cabe destacar que un trato justo para los empleados incide considerablemente en el desempeño de los mismos, provocando directamente una baja productividad en la empresa y si no se dirige en forma equitativa, el salario puede provocar que los empleados disminuyan sus esfuerzos y busquen otros empleos.

### **OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN**

Analizar el sistema de valoración de puestos de puntos por factores como herramienta de mejora de la administración de salarios y beneficios en una empresa de servicios de limpieza, mantenimiento y fumigación ubicada en Valencia- Edo Carabobo.

## **METODOLOGIA**

Su metodología es cuantitativa porque se realizara un análisis numérico de la investigación y cualitativa porque se desarrollara una entrevista semi-estructurada con las apreciaciones de los trabajadores.

### **Tipo de investigación**

Cuantitativa de tipo descriptiva, porque está enfocada en puntualizar las características de una población en particular, que para el caso es la valoración de puestos de trabajadores a través del sistema de valoración de puntos por factores como herramienta de mejora de la administración de salarios y beneficios en una empresa de servicios de limpieza, mantenimiento y fumigación ubicada en Valencia- Edo Carabobo.

### **Diseño de la investigación**

Esta investigación corresponde a un diseño de campo, la cual permite al investigador relacionarse directamente con el objeto de estudio y construir a partir de allí la realidad estudiada, acercándose previamente a la información desde las fuentes primarias. Por lo que a partir de esto el estudio es basado en la valoración de puestos de trabajo, en un lugar en concreto organizacional, tal es el caso en una empresa de servicios de limpieza, mantenimiento y fumigación ubicada en Valencia Estado-Carabobo.

De igual forma también es bibliográfica ya que la información presentada se extrae de documentos de registro, al igual que de textos de autores que especifican el sistema utilizado.

## **ANALISIS/DISERCIÓN**

### **SISTEMA DE VALORACION**

Es un método de comparación entre las posiciones o cargos que conforman la estructura de organización de la empresa, cuyo objetivo es realizar una escala o jerarquía de sus cargos, la misma que constituirá la base para el establecimiento objetivo de remuneración al personal.

De acuerdo a Bardales y Bardales (2022) expresa que:

La valuación de puestos, también llamada valoración o evaluación de los puestos de trabajo, se trata de un proceso sistemático cuyo objetivo es evaluar y determinar el valor de los trabajos desempeñados dentro de una organización. Se suele realizar de forma individual. (p.18).

De tal manera que la asignación o medición de valor se aplica al contenido o trabajo en si de un cargo y no a la persona que lo desempeña, dentro de las principales ventajas de la aplicación de esta metodología tenemos:

- Elaborar estructuras salariales más justas
- Controlar con mayor precisión los costes de personal.
- Proporcionar una estructura para la revisión periódica de los salarios.
- Permitir que los puestos de nueva creación se sitúen en una estructura salarial preestablecida.
- Establecer políticas de formación, de rotación, de promoción interna, de planes de carrera.

Por su parte García (2001) expresa que es considerada como:

Actividad consistente en determinar el valor de un puesto dentro de una organización empresarial, en relación con los demás puestos de la misma. Es decir, es una forma de ponderar la importancia relativa de un puesto dentro de la organización empresarial y, así, determinar su remuneración económica.(p.69).

En mención a lo antes expuesto por el autor el objetivo de esto es situarlos en un orden de jerarquización que sirva de base a un sistema de remuneración. En otras palabras, es un medio para determinar el valor objetivo de cada puesto dentro de la estructura organizacional, es el punto de partida para el establecimiento de un sistema de remuneración equilibrado.

En función a esto es fundamental presentar una propuesta de valuación de puestos lo cual encajaría con cualquier organización todo ello con el fin de incrementar la satisfacción del personal y tener un plan de compensación salarial más organizado. Es importante mencionar que si no se maneja una escala equitativa en sueldos siempre existirá una

inconformidad laboral. Por lo que la asignación del valor no debe hacerse de manera imprevista, sino debe estar basada en sistemas concretos y confiables.

Como afirma Roldán (2007:142) la valuación de puestos “permite ordenar las posiciones de una organización en función de su contribución al negocio, lo cual constituye una potente herramienta de gestión de Recursos Humanos que hace posible determinar la importancia relativa de los puestos en una organización”.

Por tanto una organización basada en un método asertivo de valoración promueve una gestión exitosa y evita la incomodidad de parte de los empleados, generando en la mayoría de los casos renuncias o bajo rendimiento de sus tareas, sin mencionar el incumplimiento de metas organizacionales. Por este motivo es importante generar un proceso sistematizado de valoración de puestos que nos permita determinar el valor de acuerdo a los conocimientos, habilidades y responsabilidades y así poder determinar la escala salarial que ocupan los trabajadores dentro de la organización.

Es importante acotar que se valoran las posiciones que existen dentro de la organización con independencia del ocupante del puesto de trabajo y a sus veces dependiendo de la situación en la que se encuentre la organización, las valoraciones de puestos responderán principalmente a distintas necesidades que pueda poseer las organizaciones.

El proceso de valoración es el punto de inicio para el establecimiento de un sistema de remuneración realmente equilibrado, debido a que este permite establecer el valor de cada puesto en una organización de acuerdo a su valor real.

Ahora bien existen distintos métodos para llevar a cabo un sistema de valoración adecuado y efectivo y a pesar de que el objetivo principal del artículo no es la descripción y análisis de dichos métodos es importante puntualizar al menos cómo se clasifican estos métodos. Ahora bien se tienen dos grandes grupos de métodos de valoración, por un lado se encuentran los métodos cuantitativos o analíticos, es decir, (métodos de comparación de factores, métodos de puntos HAY y métodos de puntos por factor) y por otro, los métodos no cuantitativos o globales como (método de jerarquización y de clasificación).

Pasamos a determinar el método que se establecerá para esta investigación, es decir el método de valoración de puntos por factores. El mismo es fue creado por el norteamericano Merrill R. Lott. Dicha técnica consiste en asignar valores numéricos, es decir, los puntos a cada elemento o aspecto del puesto, obteniéndose un valor total constituido por la suma de dichos valores numéricos. Este sistema utiliza varias escalas de calificación, cada una de ellas se refiere a los factores de todos los trabajos, a los cuales se les da un peso o ponderación y como resultado de esto cada nivel de la escala tiene una puntuación.

Para García (2021:75) es “un sistema en el que se combinan el procedimiento analítico, que requiere la descomposición de los puestos en factores, con el cuantitativo, que asigna un valor a cada uno de los citados factores”

De esta manera este sistema permite evaluar ciertos factores como el esfuerzo, nivel de formación, responsabilidad, habilidades, destrezas y condiciones de trabajo que un puesto debe tener y que lo califica como más o menos importante que cualquier otro puesto.

Es de vital importancia destacar que este método se convirtió en el método de evaluación de cargos más utilizado en el mundo. Dicha técnica analítica divide los puestos en diversos componentes con el fin de compararlos unos con otros.

Dentro de las ventajas de este método se encuentran: al usar un mayor número de factores permite mejorar el análisis de los puestos para evaluar a fin de darles un salario más justo a los trabajadores, su proceso sencillo y claro y minimiza la influencia subjetiva de la personalidad del puesto.

## **TEORÍA DE LA EQUIDAD LABORAL**

John Stacey Adams da a conocer la teoría de la equidad laboral, en la que señala que los individuos comparan sus insumos (habilidades, educación, experiencia, esfuerzo) y el producto de su trabajo (ganancias, recompensas, prestaciones) con las de los demás y estos evalúan si son justos. Una vez realizada la evaluación, los individuos reaccionan con el fin de eliminar cualquier injusticia o inequidad existente.

En otras palabras esta teoría reconoce que los empleados no solo buscan la satisfacción de sus necesidades sino también tener una retribución justa tanto para sí mismo como para los demás.

Por ende, dentro de la teoría existe una vinculación acertada con el tema de estudio, ya que describen las situaciones que afectan al trabajador y se considera la percepción de la equidad remunerativa de los empleados en las organizaciones, de esta manera depende tanto de los factores internos como de condiciones externas todas ellas vinculadas directamente con el ejercicio de su labor, aparte que abarca todas las condiciones relacionadas con el trabajo, que puedan ser relevantes para la satisfacción, la motivación y el rendimiento laboral.

Para dicho estudio se realiza una encuesta semi-estructurada y así dar fe de los resultados presentes.

### **PREGUNTAS PARA EL INSTRUMENTO**

**Instrucciones:** El encuestador marcará con una (X) la opción que considere correcta o acorde con su realidad. Para ello resultará oportuno atender los siguientes señalamientos:

#### **Cuestionario**

- 1- ¿Considera usted que existe una aceptable remuneración en la organización?  
SI\_\_\_\_\_ NO\_\_\_\_\_
  
- 2- ¿Se encuentra usted satisfecho dentro de la organización?  
SI\_\_\_\_\_ NO\_\_\_\_\_
  
- 3- La empresa cuenta con sistemas de bonificación  
SI\_\_\_\_\_ NO\_\_\_\_\_
  
- 4- ¿Cree usted que la rutina y la necesidad es lo que hace que continúe dentro de la organización y de su puesto de trabajo?  
SI\_\_\_\_\_ NO\_\_\_\_\_
  
- 5- ¿La empresa cumple con normas de seguridad y salud para los trabajadores?  
SI\_\_\_\_\_ NO\_\_\_\_\_

- 6- ¿Los ingresos que percibe dentro de la organización son acordes con las funciones, responsabilidades y jerarquía que realiza dentro de la empresa?  
SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_
- 7- ¿Cree usted que la empresa le da suficientes beneficios para continuar trabajando en la organización?  
SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_
- 8- ¿Usted posee una aceptable estabilidad financiera?  
SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_
- 9- ¿Consideras que te encuentras cómodo en tu entorno laboral?  
SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_
- 10- ¿Considera usted que existen motivación laboral que haga que usted continúe trabajando?  
SI \_\_\_\_\_ NO \_\_\_\_\_

En este punto se procedió a desarrollar un análisis basado en los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento a la muestra seleccionada de la institución objeto de estudio.

### Análisis de la encuesta

#### Ítem 1. ¿Considera usted que existe una aceptable remuneración en la organización?

Tabla 1

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
SI	6	60%
NO	4	40%
TOTAL	10	100%

Grafica 1



**Interpretación:** En este ítem se observa que un 60% expresa sentir que su remuneración es aceptable, mientras que el 40% indica que no lo es. En consecuencia de las exigencias

cotidianas en el ámbito económico, resulta difícil precisar ya que la economía en el contexto general es cambiante.

**Ítem 2. ¿Se encuentra usted satisfecho dentro de la organización?**

**Tabla 2**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
SI	4	40%
NO	6	60%
TOTAL	10	100%

**Grafica 2**



**Interpretación:** En este ítem se aprecia que un 40% dice que si se siente satisfecho, mientras que el 60% indica que no. Esto debido a que muchos de los trabajadores les han disminuido ciertas mejoras laborales

**Ítem 3. ¿Cree usted que la empresa cuenta con sistemas de bonificación?**

**Tabla 3**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
SI	10	100%
NO	0	0%
TOTAL	10	100%

**Grafica 3**



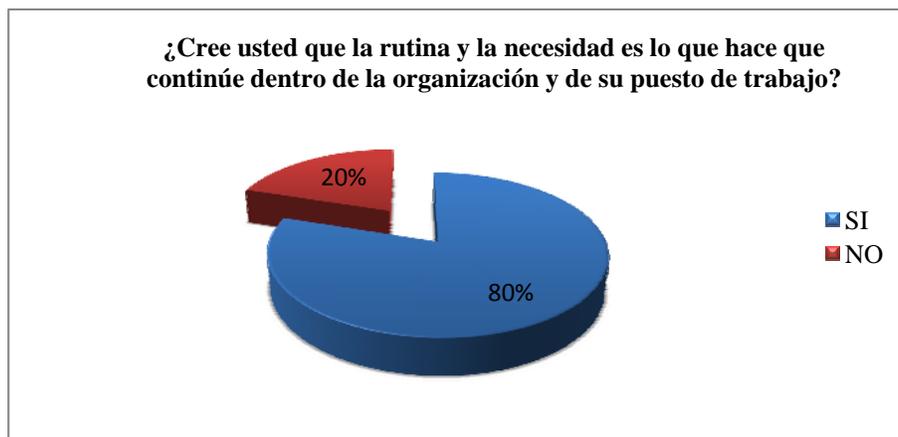
**Interpretación:** En este ítem se observa que un 100% de los encuestados indican que si reciben bonificaciones.

**Ítem 4. ¿Cree usted que la rutina y la necesidad es lo que hace que continúe dentro de la organización y de su puesto de trabajo?**

**Tabla 4**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
SI	8	80%
NO	2	20%
TOTAL	10	100%

**Grafica 4**



**Interpretación:** Se observa que un 80% dice que la rutina y necesidad hacen que existe la permanencia en la organización. Mientras que el 20% indica que no. En tal sentido esto

ocurre porque existen personas con edad avanzada que necesitan su ingreso permanente y otras por que no poseen mejores alternativas de empleo

**Ítem 5. ¿La empresa cumple con normas de seguridad y salud para los trabajadores?**

**Tabla 5**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
SI	10	100%
NO	0	0%
TOTAL	10	100%

**Grafica 5**



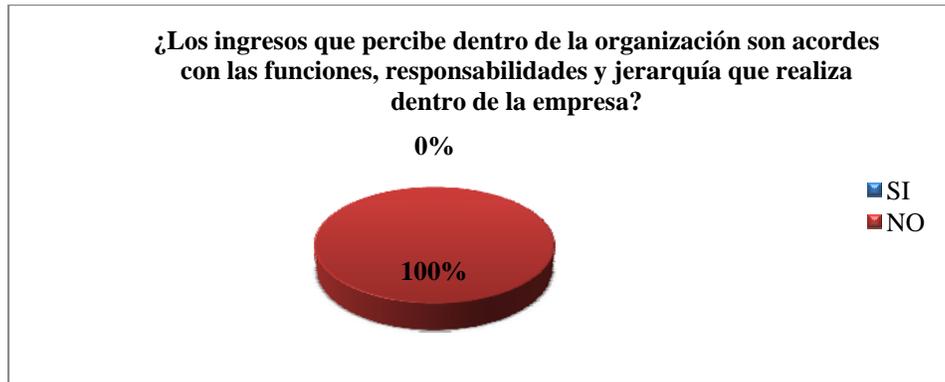
**Interpretación:** En este ítem se observa que un 100% expresa que la organización si posee un sistema de seguridad de calidad.

**Ítem 6. ¿Los ingresos que percibe dentro de la organización son acordes con las funciones, responsabilidades y jerarquía que realiza dentro de la empresa?**

**Tabla 6**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
SI	0	0%
NO	10	100%
TOTAL	10	100%

**Grafica 6**



**Interpretación:** Se aprecia claramente que un 100% de la población encuestada indica que los ingresos no son acordes con las funciones, responsabilidades y cargos que realizan. Todo esto ocurre por la falta de personal que existe en la sede lo que da pie a que cada trabajador realice actividades fuera de sus funciones y a su vez estos no reciban pagos adicionales.

**Ítem 7. ¿Cree usted que la empresa le da suficientes beneficios para continuar trabajando en la organización?**

**Tabla 7**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
SI	5	50%
NO	5	50%
TOTAL	10	100%

**Grafica 7**



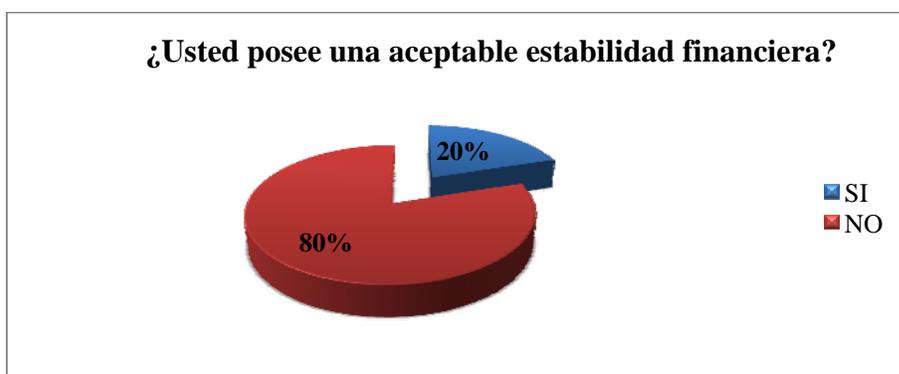
**Interpretación:** Según el 50% expresa que si existen suficientes beneficios para continuar con su permanencia en la organización. Por otro lado el 50% indica que no es suficiente. En resultado a esto es parejo porque la organización cuenta con servicio de salud que para muchos es validado como beneficio.

**Ítem 8. ¿Usted posee una aceptable estabilidad financiera?**

**Tabla 8**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
SI	2	20%
NO	8	80%
TOTAL	10	100%

**Grafica 8**



**Interpretación:** De acuerdo al 20% enuncia que si tiene una estabilidad financiera, sin embargo el otro 80% indica que no posee una aceptable estabilidad financiera. De esto resulta el ingreso percibido dentro de la organización.

**Ítem 9. ¿Consideras que te encuentras cómodo en tu entorno laboral?**

**Tabla 9**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
SI	5	50%
NO	5	50%
TOTAL	10	100%

**Grafica 9**



**Interpretación:** Según el 50% expresa que si se encuentra cómodo en su entorno, pero por otro lado el 50% indica que no. Esta determinación no necesariamente quiere reflejar que las condiciones de trabajo sean optimas, podría inferir en las condiciones ambientales donde se desarrolla el trabajo, puede tender a ser negativas para el bienestar biopsico-social del individuo.

**Ítem 10. ¿Considera usted que existen motivación laboral que haga que usted continúe trabajando?**

**Tabla 10**

ALTERNATIVA	FRECUENCIA	%
SI	4	40%
NO	6	60%
TOTAL	10	100%

**Grafica 10**



**Interpretación:** En este ítem se observa que un 60% expresa que no existe motivación laboral, para el 40% indica que sí. Como resultado de esto se vincula con la remuneración y actividades para los trabajadores.

## **REFLEXIONES FINALES**

El proceso de valoración es el punto de inicio para el establecimiento de un sistema de remuneración netamente equilibrado, debido a que permite establecer el valor de cada puesto de trabajo. Por lo que una vez llevado a cabo dicho proceso de valoración en cualquier organización, esta podrá establecer todas las categorías salariales necesarias para su funcionamiento.

La sociedad a través del tiempo ha sufrido distintos cambios, lo cual influyen dentro de las organizaciones, de tal manera que hay que estar en constante aprendizaje de los nuevos métodos y técnicas de la administración, operadas dentro de la organización. Haciendo énfasis en todas aquellas relacionadas con el pago de salarios.

Actualmente en la empresa de servicios de limpieza, mantenimiento y fumigación se advierten algunos inconvenientes a la hora de administrar los salarios debido a que carece de un sistema de valoración de puestos efectivo y éstos se definen en forma arbitraria, generando la inequidad de los salarios de los empleados y provocando así, el descontento y desmotivación de los mismos.

Por tal motivo a través de la encuesta aplicada se llegó a la conclusión que este sistema de valoración cuantitativo debe considerarse como una opción inteligente para solucionar en gran medida la problemática presentada.

Finalmente se espera que la organización al contar con el sistema de valoración de puestos de trabajo mejor estructurado, le ayude y le permita identificar las funciones de los puestos de acuerdo a su valor e importancia dentro de la organización, corrigiendo así de manera positiva los salarios de los puestos que se encuentran en situación especial y así lograr mantener la equidad interna, además de la competitividad externa, no olvidando que lo que incentiva directamente a ir a trabajar a una empresa y lo que determina muchas veces

que el personal esté satisfecho o no, en la mayoría de los casos es la remuneración que recibida en la organización además de las posibilidades de mejoramiento que ésta ofrece a futuro.

## REFERENCIAS

Varela, Ricardo (2006). **Administración de la compensación: sueldos, salarios y prestaciones.** Disponible en: [https://www.google.co.ve/books/edition/Administraci\\_n\\_de\\_la\\_compensaci\\_n/CWa29phFNtwC?hl=es&gbpv=1](https://www.google.co.ve/books/edition/Administraci_n_de_la_compensaci_n/CWa29phFNtwC?hl=es&gbpv=1). Consulta: 2023 julio 28.

García María (2021). **Valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género. FEMERIS: Revista Multidisciplinar De Estudios De Género, Vol. 6, No. 2, 61-86.** Disponible en: <https://doi.org/10.20318/femeris.2021.6136>. Consulta 2023 agosto 3.

Roldan María (2007). **Conocer para mejorar: la valoración de puestos como herramienta de gestión de recursos humanos. Revista compensación y beneficios, No.209, 142.** Disponible en: <http://pdfs.wke.es/3/2/0/7/pd0000013207.pdf>. Consulta en línea: 2023 septiembre 5.

Bardales Génesis y Bardales Mayra (2022). **Sistema de valoración de puestos en la empresa ceiba textiles.** Trabajo de grado presentado para optar al título de master en dirección de recursos humanos. Universidad Tecnológica Centroamericana. Honduras. Trabajo de grado disponible en: [file:///c:/users/user/documents/universidad%20de%20carabobo/8.%20semestre%202022-2023/2.%20electiva%20\(elaboracion%20de%20articulos%20cientificos\)%20\(paola%20la%20menta\)/articulo%20cientifico/22013235-mayo2022-m21-t.pdf](file:///c:/users/user/documents/universidad%20de%20carabobo/8.%20semestre%202022-2023/2.%20electiva%20(elaboracion%20de%20articulos%20cientificos)%20(paola%20la%20menta)/articulo%20cientifico/22013235-mayo2022-m21-t.pdf). Consulta: 2023 septiembre 28.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO



FACES

N° 2023- 113 DIPI

## CONSTANCIA

Por medio de la presente se hace constar que la bachiller **Iniris Machique**, titular de la Cédula de Identidad N° **19.666.323**, presento un artículo para ser introducido en el marco del V Congreso Nacional de Investigación e Innovación de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, el trabajo titulado: **Sistema de valoración de puestos de puntos por factores como herramienta de mejora de la administración de salarios y beneficios**, el cual fue sometido a arbitraje doble ciego, juicio de pares, resultando **APROBADO** para ser publicado en la Revista de Investigación Estudiantil TALENTO de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales I.S.S.N Nro.1856-7177 para el volumen 4 año 2024.

Constancia que se expide a petición de las partes interesadas en Bárbula a los siete días del mes de noviembre de 2023.

Atentamente

dipi

*Karla Torres*  
**Karla Torres**



Directora  
Dirección de Investigación y Producción Intelectual (DIPI)  
Campus Bárbula

**#HaciaLaNuevaVisiónDeUniversidad**



FACES\_UC



FACES\_UC



FACES\_UC



FACES\_UC



FACES.UC.EDU.VE



CONGRESO NACIONAL  
De Investigación e Innovación  
en Ciencias Económicas y Sociales  
RESPONSABILIDAD UNIVERSAL  
Promoviendo el cambio para el desarrollo  
sostenible para una Venezuela Próspera  
26 Y 27 DE  
OCTUBRE 2023

# CERTIFICADO DE PONENTE

Que se otorga a

**Machique Iniris**

OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



Por su participación con el trabajo: Sistema de valoración de puestos de puntos por factores como herramienta de mejora de la administración de salarios y beneficios

*Benito Hamidian*



Benito Hamidian  
Presidente

*Williams Aranguren*



Williams Aranguren  
Coordinador  
General

*Karla Torres*



Karla Torres  
Coordinadora  
Académica



@congresofacesuc

#HaciaLaNuevaVisiónDeUniversidad