



MATERIA: SUELDOS Y SALARIOS

NOMBRE DEL ALUMNO: CRISTIAN JERONIMO GUZMAN MORENO

NOMBRE DEL DOCENTE: C.P JULIO CESAR MENDEZ

GRADO: 5º CUATRIMESTRE

GRUPO: LCP07SSC0620-A

CARRERA: LIC. CONTADURIA PUBLICA

TRABAJO: INVESTIGACION SALARIAL

## INTRODUCCION

Una investigación sobre lo que es la Investigación salarial, y que nosotros podemos descifrar cada uno de ellas y conocer cada una de sus elementos. Y conocer más de lo que nos dice la definición, en donde el método estándar nos dice que sirve averiguar. Es decir, el método estándar para averiguar lo que las otras organizaciones pagan por puestos o categorías de puestos específicos. En particular las grandes organizaciones, suelen realizar estudios para determinar las tasas de remuneración y prestaciones del mercado.

Por ello en esta investigación, empezaremos a desprender primero con la definición del salario, para después conocer sobre selección de personal, a lo que nos referimos con lo del selección de cargos y luego cerrar con una investigación sobre las prestaciones que se puede brindar en una entidad, es decir, prestaciones obligatorias de la ley y voluntarias.

## INVESTIGACION SALARIAL

Consiste en la “investigación, comparación y análisis de los salarios brutos de empresas similares”<sup>1</sup> en cuanto a tamaño y sector empresarial en relación con la escala salarial interna de la empresa, la búsqueda en línea permite que se especifique los criterios en búsqueda proporcionando información útil, actualizada constantemente y representativa de su sector empresarial, tamaño de empresa y tipo de puesto.

## INVESTIGACION SALARIAL

Una investigación de salarios se debe tener en cuenta:

1. ¿Cuáles son los cargos investigados (cargos de referencia)?
2. ¿Cuáles son las compañías participantes?
3. ¿Cuál es el periodo estudiado o investigado (periodicidad)?

Técnicas para realizar una investigación salarial

1. Cuestionarios
2. Visitas a empresas
3. Reuniones con especialistas en salarios
4. Llamadas telefónicas entre especialistas en salarios.

---

<sup>1</sup> (<https://prezi.com/v8kvgzvn9jxs/investigacion-salarial/> s.f.)

## Tipos de salario

La palabra salario proviene de latín 'salarium', que significa algo así como pago con sal. En el antiguo Egipto, a los trabajadores se les renumeraba con sacos o toneladas de este producto, pues entonces suponía un valor especial al ser útil para conservar las carnes. Era una moneda de cambio, incluso este se ocupaba para el intercambio de esclavos.

Desde ese entonces no solo se popularizó el uso de la palabra, sino que al igual han surgido tipos de salarios, entre ellos.

**Salario por unidad de obra:** es el que recibe en función de la cantidad de trabajo realizado, sin importar cuanto tiempo se haya empleado para desarrollado.

**Salario por unidad de tiempo:** en este caso, es el dinero que recibe un empleado durante el tiempo que le cuesta realizar una tarea, sin tener en cuenta otros aspectos como el de la cantidad de trabajo.

**Salario mixto:** consiste en renumerar al trabajador con una cantidad fija por tiempo de trabajo más una serie de variables en función a la cantidad de trabajo que lleven a cabo en ese tiempo.

**Salario nominal:** es el que se paga con la moneda legal y en vigor del lugar en el que se realiza el trabajo. Esta modalidad de salario se ha reducida considerablemente en las últimas décadas con el auge de los recursos digitales y el servicio de banca online de las entidades bancarias.

**Salario en metálico:** se refiere a la retribución que recibe el empleado por una jornada de trabajo.

**Salario en especie:** es aquel que se paga con medios o bienes diferentes al dinero, por ejemplo, con ropa, artículos para el hogar, comida, bonos o incluso con bienes inmateriales y servicios como en el caso de alojamiento o las clases a domicilio.

## SELECCIÓN DE LOS CARGOS DE REFERENCIA

Al promover su investigación salarial, la empresa debe seleccionar cargos de referencia para establecer su estructura salarial.

Un puesto clave o puesto de referencia “es un puesto de trabajo similar en otros contextos que sirve como referencia”<sup>2</sup>. Los puestos clave deben tener contenidos relativamente estables en el tiempo. Y por ello sirve como referencia para la toma de decisiones basadas en el contenido de los mismos:

- A) En el caso de hacer estudios de mercado de trabajo, para nuestro posicionamiento con respecto a la competencia en temas salariales, los puestos de referencia o puestos clave, sirven como referentes para conocer el valor que esas otras organizaciones dan a estos puestos
- B) Otras veces se utilizan para los procesos de valoración de puestos, sirviendo para construir escalas que permitan la comparación entre puestos. “*puesto benchmark*” (Mondy y Noe, 2005).

Los cargos de referencia pueden ser:

1. Cargos que representan los diversos puntos de las curvas salariales de la empresa. Es importante porque ayuda a tomar decisiones e interpretar los resultados para definir si existe equidad salarial, competitividad y, sobre todo, para conocer cuáles son los puestos que en algún momento determinado se encuentre sobrevaluados o subvaluados.  
Una curva salarial se puede presentar de forma curva o como línea recta, pero es una representación gráfica entre el valor relativo que representa cada puesto y su valor salarial expresado en dinero.
2. Cargos fácilmente identificables en el mercado.
3. Cargos que representan los sectores de actividad de la empresa.

Los cargos de referencia son los elegidos para representar el mercado de trabajo por una parte y para, representar la estructura de salarios de la empresa, y por otro lado. Al mismo tiempo, representan muestras del mercado de salarios externo y de la estructura interna de salarios de la empresa. Por tal motivo, se denominan cargos muestra.

## SELECCIÓN DE LAS EMPRESAS PARTICIPANTES

---

<sup>2</sup>([https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/content/documento.aspx?params=H4slAAAAAAAAEAMsbF1TAAASNTEyMtbLUouLM\\_DxblwMDS0NDQ30OQQGZapUt-ckhlqaptWmJOCsoA5SBEQjUAAAA=WKE](https://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/content/documento.aspx?params=H4slAAAAAAAAEAMsbF1TAAASNTEyMtbLUouLM_DxblwMDS0NDQ30OQQGZapUt-ckhlqaptWmJOCsoA5SBEQjUAAAA=WKE) s.f.)

Muchas organizaciones “compiten día a día para tener el mejor capital humano que les garantice crecimiento y desarrollo”.<sup>3</sup> (UDS s.f.)

Para lograrlo, el objetivo, recursos humanos deberá “atraer, desarrollar, mantener y motivar a su personal”<sup>4</sup>. Es decir, recursos humanos, es el instrumento más importante dentro de ella para alcanzar los objetivos requeridos, sin duda alguna, sin el trabajo bien hecho, no se podrá llevar a cabo una buena selección personal dentro de la empresa.

Por ello entre más empresas participen en la encuesta salarial, mayor será la confiabilidad de la información. En este caso se deberá tener mucho cuidado en elegir el tipo de organizaciones donde se pretenda realizar la encuesta salarial, pues deberá contar con ciertas características, entonces criterios para la elección de las empresas que deberán ser invitadas a participar en la investigación salarial, como muestras del mercado de trabado, con los siguientes:

Tamaño, giro, tipo de política salarial que estables y trabajadores que cuenten con los mismos conocimientos y habilidades.

- A) Localización geográfica de la empresa: Las empresas pueden seleccionarse en acción de su localización geográfica. Existen cargo cuyos ocupantes solo son influenciados por el mercado local de trabajo, sin que se interesen en las ofertas de trabajo en localidades distantes.
- B) Sector industrial de la empresa: muchas empresas seleccionan para sus investigaciones otras del mismo sector industrial. Se presupone que debe existir alguna similitud de operaciones y actividades que se traduzca en la tipología de cargos.
- C) Tamaño de la empresa: muchos cargos están relacionados con el tamaño de la empresa, en virtud de la amplitud administrativa, el volumen de responsabilidad involucrada, etc.
- D) Política salarial: cuando la empresa pretende seguir una política salarial agresiva tiende a escoger empresas con políticas salariales mas avanzadas.

## RECOLECCION DE DATOS

---

<sup>3</sup> Antología. Sueldos y Salarios. Licenciatura en contaduría pública, quinto cuatrimestre. Pag 31

<sup>4</sup> Ibid. Pag 31.

La recolección de cargos se refiere al proceso de recopilar y medir información sobre variables específicas en un sistema establecido, que luego permite responder preguntas relevantes y para después evaluar los resultados.

“Técnicas de recolección de datos:

1. Método de observación
2. Cuestionarios o encuestas
3. Focus group
4. Entrevistas”<sup>5</sup>.

## CONCEPTO DE POLITICA SALARIAL

La política salarial es el “conjunto de lineamientos cuya finalidad es distribuir y determinar equilibradamente todos los salarios del personal en la organización”<sup>6</sup>. Es decir, es la estructura organizacional que determina el pago que recibirá cada empleado de acuerdo a la función asignada dentro de la empresa.

Ahora, una política bien estructurada, permita a dichas empresas pagar sueldos competitivos a sus empleados, sin olvidar que esta determina también niveles de beneficios que obtendrán los colaboradores.

El objetivo principal existe otros que también se alcanzan con el establecimiento de una política de remuneraciones:

- a) Contratar al mejor personal calificado porque atribuye a una mayor productividad.
- b) Estimular y motivar a los empleados para que mejoren su nivel de rendimiento.

Una política óptima incluye los siguientes conceptos, que componen el organigrama.

1. Salario
2. Horas extras
3. Bonos de productividad

---

<sup>5</sup> ([https://es.wikipedia.org/wiki/recopilaci%3Bn\\_de\\_datos](https://es.wikipedia.org/wiki/recopilaci%3Bn_de_datos) s.f.)

<sup>6</sup> (<https://www.confide.mx/blog/politica-salarial-y-su-impacto-en-la-nomina> s.f.)

4. Compensaciones
5. Viáticos y gastos de viaje

## **LAS PRESTACIONES**

Las prestaciones “son los derechos irrenunciables que un empleado debe tener garantizados por el patrón o empresa en una relación laboral”<sup>7</sup>. Las prestaciones básicas o prestaciones de Ley, que deberás garantizar a tus empleados de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo

Por esta razón son muchos los beneficios de brindar prestaciones superiores a tu personal; entre ellos se encuentran:

**Reconocimiento:** las compañías con empleados comprometidos tienen una cantidad menor de rebajas y renunciaciones voluntarias.

**Crecimiento:** los humanos son genuinamente motivados a tener autonomía, autoridad y propósito, que son parte del crecimiento personal y profesional.

**Productividad:** los empleados satisfechos con sus salarios y beneficios logran ser más productivos en tu organización.

**Bienestar:** los colaboradores sanos toman menos días inhábiles por enfermedad y tienen más energía para hacer un mejor desempeño en el trabajo.

## **PRESTACIONES OBLIGADAS POR LA LEY**

Las prestaciones de acuerdo a la Ley, en cada empresa puede variar el tipo de beneficios ofrecidos, sin embargo, la Ley Federal del Trabajo establece una serie de prestaciones mínimas de ley en México, y son aquellas que las organizaciones deben ofrecer de manera obligatoria.

- **Vacaciones:** después de un año laborando en una empresa, cada empleado tiene derecho a un mínimo de 6 días de vacaciones con goce de sueldo.
- **Prima vacacional:** esta es una prestación económica que debe ser otorgada a cada empleado, es una cantidad de dinero que se da al colaborador para que este pueda disfrutar de sus vacaciones.

---

<sup>7</sup> (<https://www.eslabon.com.mx/es/articulo/179-cuales-son-las-prestaciones-laborales> s.f.)

- Seguro social: al trabajador se le debe de dar de alta en el instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), en donde se le brindara servicio médico gratuito, así como justificantes médicos en caso de enfermedad.
- aguinaldo

**Prestaciones superiores a ley:** son prestaciones que otorgan mas beneficios que los obligatorios por la ley, y no todas las empresas dan.

- Seguro de Gastos médicos mayoyes
- Seguro de vida
- Vales de despensa
- Transporte o vales de gasolina
- Fondos de ahorro.

## **PRESTACIONES VOLUNTARIAS**

Entre las prestaciones ofrecidas voluntariamente por los empresarios se incluyen los seguros médicos, los planes de pensiones y otros tipos de seguros, tiempo libre reenumerado o no y otros servicios para los empleados. En el futuro puede ocurrir que algunas de estas prestaciones pasen a ser obligatorias por Ley.

Tales como:

- Salario
- Vacaciones
- Prima vacacional
- Prima de antigüedad

## **COMPENSACION DE INCENTIVOS**

Las compensaciones o incentivos representan un premio o reconocimiento de los servicios de un empleado competente. Por esta razón, ocupan un lugar importante en el departamento o área de gestión de personal en la empresa, ya que es fundamental que el empleado desarrolle un buen desempeño en su trabajo.

Objetivo de las distintas compensaciones laborales:



- Atraer personal calificado a la organización
- Retener el talento humano con altos niveles de rendimiento
- Aumentar los niveles de bienestar de los trabajadores
- Promover un sentido de lealtad y fidelidad por la empresa
- Fomentar la equidad y la igualdad
- Disminuir las tasas de rotación de personal
- Reducir los costos de reclutamiento y selección
- Motivar a los colaboradores a desempeñarse con mayor eficiencia y productividad.

Tipos de compensaciones, pueden ser directas o indirectas:

Directas: son otorgadas a los trabajadores por sus labores efectuadas en el cargo que ocupan. Se constituyen por un salario básico, el cual se establece en consonancia con la valoración del perfil del cargo, reconocimiento laboral, productivo, conforme con la evaluación de desempeño.

- Sueldos y salarios profesionales de acuerdo con el cargo.
- Incentivos laborales
- Bonificaciones por antigüedad y méritos
- Reajustabilidad de las remuneraciones

Indirectas: son estipuladas generalmente en los contratos colectivos y del plan de beneficio que ofrecen las compañías, y es de acuerdo al crecimiento y prosperidad de las organizaciones.

- Aportaciones de seguridad social
- Sistemas de jubilación
- Planes de capacitación y desarrollo laboral
- Actividades recreativas

## **COMPENSACION DE LOS EJECUTIVOS**

Debe promover en forma simultánea y balanceada-el interés por mejorar el resultado anual, la ejecución del presupuesto y el plan de negocios, pero también la creación de valor en el tiempo, asegurando un futuro sostenible y ambicioso.

Incluyen los siguientes elementos.

- Evaluación de la situación y las necesidades de la empresa/riesgos
- Análisis de la información contable y financiera disponible/plan de negocios/riesgos
- Realización de entrevistas ejecutivas.
- Análisis de la forma de crear valor del negocio
- Revisión de las compensaciones en el mercado ejecutivo
- Revisar/recomendar/definir el nivel competitivo deseado
- Diseño de incentivos de corto plazo basados en creación de valor
- Revisión de alternativas de largo plazo (basados o no basados en acciones)
- Cuantificación del impacto de los ajustes salariales recomendados
- Recomendar pautas de actualización de la compensación
- Documentación de las conclusiones y recomendaciones en un informe.

## **COMPENSACION POR VENTAS**

El plan de compensación es la forma de hacer operativa la fuerza de ventas, alinearla con los objetivos del negocio, y motivarlos e impulsarlos para poner en práctica su estrategia de penetración en el mercado.

## **CONCLUSION**

Una investigación sobre investigación salarial, como estudiantes de contaduría pública, podemos encontrar las definiciones, elementos, recolección de datos, prestaciones que se puede ofrecer de acuerdo a la ley, prestaciones obligatorias a la ley y voluntaria y encontrar sobre sistema que emplean las empresas, para recompensar a sus empleados por su trabajo, cuando hablamos de conceptos sobre compensación nos referimos con los incentivos, es decir premios o reconocimiento de los servicios de un empleado competente.