

Guía Básica para utilizar el tabulador de sueldos y salarios



Tabulador de Sueldos y Salarios
Guadalajara

Guía para usar el tabulador

- 1 ¿Que es un Tabulador de Sueldos y Salarios?
- 2 ¿Qué utilidad tiene para mi empresa?
- 3 ¿Cómo se usa el tabulador de sueldos y salarios?
- 4 ¿Cómo puedo ponderar un salario para mi empresa? Ejemplos prácticos

¿Qué es un tabulador de sueldos y salarios?

¿Qué es un tabulador de sueldos y Salarios?

Es un instrumento que nos permite conocer el salario promedio que pagan las empresas a sus trabajadores. La información se detalla por puesto y su salario correspondiente.

Además, el Tabulador de Cámara nos permitirá conocer:

- a) Sueldos y salarios promedio por puesto
- b) Costo impositivo para la empresa por puesto de trabajo
- c) Aspectos que se toman en cuenta para el reclutamiento
- d) Características del mercado laboral en Guadalajara, con respecto a la muestra de empresas participantes en nuestro estudio.

¿Qué utilidad tiene para mi empresa?

Usted puede usar el tabulador para:

- a) Determinar y ponderar los salarios de contratación de nuevo personal.
- b) Conocer las actividades que desarrolla cada puesto en su empresa.
- c) Tener en cuenta del panorama del mercado laboral en Guadalajara, es decir, qué habilidades y características se valoran más entre los empleadores.
- d) Determinar los perfiles de los puestos claves que su empresa requiere.

¿Cómo se usa el tabulador de sueldos y salarios?

El estudio y tabulador de sueldos y salarios de la Cámara de Comercio contiene diferentes secciones y cada una aporta a su negocio una herramienta distinta.

En primer lugar, la herramienta básica es el tabulador de sueldos, que contiene a detalle:

Puestos más estandarizados	Días que labora a la semana			Horas que labora por día			Sueldo / salario mensual (pesos)			Costo laboral promedio		Costo laboral promedio impositivo	Costo laboral total promedio*
	Mínimo	Máximo	Promedio	Mínimo	Máximo	Promedio	Mínimo	Máximo	Promedio	Con prestaciones garantizadas	Con prestaciones NO garantizadas		
Gerencia General													
Gerente General	3	7	6	4	13	8	\$ 4,000	\$ 50,000	\$ 20,084	\$ 4,805	\$ 6,025	\$ 402	\$ 31,316
Comercialización y ventas													
Gerente de ventas	5	7	6	5	10	9	\$ 6,474	\$ 27,500	\$ 14,164	\$ 3,388	\$ 4,249	\$ 283	\$ 22,085
Mercadotecnia y Relaciones Públicas	5	7	5	4	8	7	\$ 3,280	\$ 12,000	\$ 9,097	\$ 2,176	\$ 2,729	\$ 182	\$ 14,185
Supervisor de ventas	5	6	6	6	9	8	\$ 5,000	\$ 16,000	\$ 8,959	\$ 2,143	\$ 2,688	\$ 179	\$ 13,969
Vendedor de cambaceo	5	6	5	6	10	8	\$ 3,000	\$ 15,000	\$ 6,745	\$ 1,614	\$ 2,024	\$ 135	\$ 10,517
Ventas	5	7	6	4	10	8	\$ 2,200	\$ 20,000	\$ 6,045	\$ 1,446	\$ 1,813	\$ 121	\$ 9,425
Vendedor de mostrador /piso	5	7	6	6	10	8	\$ 2,200	\$ 10,000	\$ 5,850	\$ 1,399	\$ 1,755	\$ 117	\$ 9,121
Ventas por teléfono	5	6	5	8	9	8	\$ 4,500	\$ 6,500	\$ 5,600	\$ 1,340	\$ 1,680	\$ 112	\$ 8,732
Administrativos													
Gerente administrativo	5	7	6	5	12	8	\$ 4,000	\$ 30,000	\$ 13,050	\$ 3,122	\$ 3,915	\$ 261	\$ 20,347
Gerente de Recursos Humanos	5	6	6	6	9	8	\$ 6,000	\$ 18,000	\$ 10,650	\$ 2,548	\$ 3,195	\$ 213	\$ 16,606
Contador	1	6	5	3	10	8	\$ 1,500	\$ 22,000	\$ 10,019	\$ 2,397	\$ 3,006	\$ 200	\$ 15,621
Compras	3	6	5	5	10	8	\$ 4,000	\$ 18,000	\$ 9,692	\$ 2,319	\$ 2,908	\$ 194	\$ 15,112
Jefe de Almacén	5	6	6	7	10	8	\$ 2,400	\$ 17,000	\$ 9,908	\$ 2,155	\$ 2,703	\$ 180	\$ 14,046
Crédito y cobranza	5	7	6	4	10	8	\$ 3,500	\$ 17,000	\$ 9,006	\$ 2,154	\$ 2,702	\$ 180	\$ 14,042
Administración de ventas	5	6	6	4	10	8	\$ 2,800	\$ 20,000	\$ 7,246	\$ 1,734	\$ 2,174	\$ 145	\$ 11,299
Facturación	6	5	5	8	6	6	\$ 4,800	\$ 11,200	\$ 6,978	\$ 1,669	\$ 2,093	\$ 140	\$ 10,880
Auxiliar administrativo	5	6	6	4	10	8	\$ 2,400	\$ 15,700	\$ 6,963	\$ 1,666	\$ 2,089	\$ 139	\$ 10,857
Caja	3	6	6	6	10	8	\$ 1,800	\$ 11,220	\$ 5,955	\$ 1,425	\$ 1,786	\$ 119	\$ 9,285
Secretaría	5	7	6	4	9	8	\$ 3,000	\$ 10,000	\$ 5,630	\$ 1,347	\$ 1,689	\$ 113	\$ 8,779
Recepcionista	5	6	5	8	9	8	\$ 4,800	\$ 6,000	\$ 5,300	\$ 1,268	\$ 1,590	\$ 106	\$ 8,264
Almacén	5	6	6	6	10	8	\$ 1,900	\$ 9,000	\$ 5,163	\$ 1,235	\$ 1,549	\$ 103	\$ 8,050

1. Los puestos más comunes en las empresas
2. Los días y las horas que se laboran en promedio
3. Los sueldos mínimos, máximos y promedios para el puesto detallado.
4. Los costos promedio de las prestaciones de ley y opcionales para la empresa, así como el costo impositivo.
5. El costo total laboral promedio de acuerdo al puesto.

Nota: la información contenida en el tabulador está promediada y funciona como un mecanismo para para determinar los sueldos de futuras contrataciones, en conjunto con el sistema de puntuación de perfiles.

¿Cómo se usa el tabulador de sueldos y salarios?

De acuerdo al tamaño y las necesidades de su empresa, puede elegir entre más de 40 puestos predeterminados en las fichas específicas por categorías que contienen información detallada por puesto, permitiéndole tener un control sobre los perfiles de su capital humano:

1. Actividades específicas y adicionales del puesto.
2. Promedios de horas y días laborados.
3. Preparación académica o técnica recomendada para el puesto.
4. Rango de salario del puesto.
5. Costos laborales e impositivos promedio del puesto.

Secretaria					
Actividad o Funcion Principal			Actividades Secundarias		
Atención telefónica, manejo de agenda, atención a clientes, archivo, administración, trámites.			Cotizaciones, presupuestos, ventas, cobranza, facturación, contabilidad, recepción, pagos, telemarketing, contabilidad, mensajería.		
No. De días que labora a la semana			No. De horas que labora al día		
Mínimo	Máximo	Promedio	Mínimo	Máximo	Promedio
5	7	6	4	9	8
% con estudios de licenciatura	% con formación técnica	% que percibe ingresos extra al salario	Sueldo/Salario mensual (pesos)		
26.09%	52.17%	8.70%	Mínimo	Máximo	Promedio
			\$ 3,000.00	\$ 10,000.00	\$ 5,630.26
Costo laboral promedio con prestaciones garantizadas	Costo laboral promedio incluyendo prestaciones no garantizadas	Costo laboral promedio impositivo.	Costo Laboral Total promedio*		
\$ 1,346.90	\$ 1,689.08	\$ 112.61	\$ 8,778.85		

3

¿Cómo se usa el tabulador de sueldos y salarios?

Como complemento, el tabulador incluye *mapas de percepción* con las habilidades y requerimientos intangibles más frecuentes que los empleadores de la localidad buscan para los puestos de sus empresas.

¿Qué se valoran más al contratar?

Habilidades específicas del puesto vs. Nivel de estudios



Esta herramienta ayuda al empresario a conocer los intangibles más valorados en el mercado laboral de Guadalajara para elaborar perfiles mas completos que se adapten a los puestos que necesitan contratar.

3

¿Cómo se usa el tabulador de sueldos y salarios?

El tabulador de sueldos y salarios de la Cámara de Comercio cuenta con un *diagnóstico del mercado laboral*, que incluye los hábitos de contratación y pago más comunes entre los empleadores de Guadalajara.



Esta herramienta permite al empresario consolidar estrategias para contratar capital humano de manera eficiente y cubrir las necesidades de la empresa

¿Cómo se usa el tabulador de sueldos y salarios?

Además, posee un sistema de tres niveles de puntuación, con los máximos por nivel para determinar el salario de una contratación. Estos puntos son una guía para configurar sus salarios de acuerdo a los perfiles del puesto que Ud. requiere.

Pondera por puntos los salarios de acuerdo a:

1. Las capacidades técnicas y experiencia del candidato.
2. El esfuerzo físico y mental que requiere el puesto.
3. Las responsabilidades que exige el puesto, en cuanto a resultados, nivel de importancia, entre otras.
4. Las condiciones y riesgos del puesto requerido.

Factor	Ponderación porcentual de los factores	Subfactor	Grados		
			I	II	III
Capacidad	40	1. Experiencia	24	48	72
		2. Conocimiento	16	32	48
Esfuerzo	20	3. Físico	8	16	24
		4. Mental	12	24	36
Responsabilidad	30	5. Resultados	15	30	45
		6. Supervisión	9	18	27
		7. Datos Confidenciales	6	12	18
Condiciones de trabajo	10	8. Ambiente y riesgo	10	20	30
Total (%)	100	Total (puntos)	100	200	300

	Mínimo	Máximo	Promedio
Gerente de ventas	\$ 6,474	\$ 27,500	\$ 14,164
salario diario	\$ 216	\$ 917	\$ 472

Actividad principal del puesto:
 Supervisión de las ventas, ruta de venta y vendedores.
 Desarrollo de estrategias de ventas, investigación de mercado, atención a clientes y cotizaciones.

Valor (lo en pesos diario por punto obtenido) **2.5**

Sub factores	Puntos suaridos	Nivel a ubicar
Capacidad	Experiencia 36	II
	Conocimiento 28	II
Esfuerzo	Físico 8	I
	Mental 30	III
Responsabilidad	Resultados 40	III
	Supervisión 22	III
Condiciones de trabajo	Confidencialidad 15	III
	Ambiente y riesgo 8	I
Total obtenido	187	II
Salario diario a ofrecer (Puntos totales en el grado por el valor \$ en pesos)	\$	468
Salario mensual a ofrecer	\$	14,025

¿Cómo determino un salario de contratación de mi empresa?

1. Definir el **puesto** a partir de las actividades que se encuentran en las fichas por puesto como actividades principales.
2. Utilizar el **sistema de puntuación de III grados o niveles** para ponderar el salario de la vacante, de acuerdo al perfil deseado y a las capacidades requeridas. Se debe valorar cada subfactor para el puesto, otorgando una calificación que tenga como máximo el puntaje señalado para cada grado o nivel.
3. Obtener el **total de puntos y multiplicarlos** por su valor fijo en pesos para obtener el salario diario a ofrecer.
4. **Mensualizar** el salario de la vacante y agregar el porcentaje sugerido en la tabla de rangos salariales para conocer el costo total mensual del puesto requerido.

Factor	Ponderación porcentual de los factores	Subfactor	Grados		
			I	II	III
			Puntos		
Capacidad	40	1. Experiencia	24	48	72
		2. Conocimiento	16	32	48
Esfuerzo	20	3. Físico	8	16	24
		4. Mental	12	24	36
Responsabilidad	30	5. Resultados	15	30	45
		6. Supervisión	9	18	27
		7. Datos Confidenciales	6	12	18
Condiciones de trabajo	10	8. Ambiente y riesgo	10	20	30
Total (%)	100	Total (puntos)	100	200	300

Nota: La tabla de puntuación ofrece consideraciones para calificar las actividades que desempeñará la persona a ocupar el puesto, o las habilidades que el empleado debe abarcar para completar el perfil que su empresa requiere.

4

¿Cómo determino un salario de contratación de mi empresa?

Ejemplos prácticos:

Don Miguel contrató a un joven de 24 años para entregar mercancía a sus clientes y recoger insumos de sus proveedores en la camioneta de su abarrotera. Adicionalmente, el joven se encargará de cuidar el adecuado mantenimiento al vehículo cuando sea necesario.

Don Miguel sabe que el joven cuenta con experiencia de año y medio en otra empresa, y tiene una licencia de chofer vigente desde los 18 años. El joven solo completó la secundaria, pero sus actividades serán más físicas y con un riesgo moderado de sufrir un percance.

Don Miguel le propone al joven un salario mensual de poco más de **6 mil** pesos, ofreciéndole todas las prestaciones de ley, las cuales, sumadas al salario y al impuesto sobre nóminas, representan una cantidad cercana a los **8 mil** pesos. La valuación del puesto hecha por Don Miguel deberá ser la siguiente:

Puesto	Sub factores a evaluar								Total de puntos	Valor por punto (pesos)	Sueldo diario	Sueldo mensual	Costo para la empresa	Costo total
	1	2	3	4	5	6	7	8						
Chofer	Grado	I	I	II	I	I	I	II	II	83	\$ 207.5	\$6,225.0	\$1,680.8	\$ 7,905.8
	Puntos	18	12	15	10	10	0	6	12					

4

¿Cómo determino un salario de contratación de mi empresa?

La Señora Lozano requiere una vendedora de mostrador para su mercería y decide publicar un anuncio en el diario, pero no sabe cual es el salario indicado a ofrecer.

La Señora Lozano revisa cuál el costo promedio total para su empresa, de acuerdo al estudio de la Cámara de Comercio y descubre que los demás negocios ofrecen un salario mensual de \$ 5,850 pesos mensuales para su negocio. Ella está dispuesta a pagar un poco más para conseguir ciertas características que ayuden a hacer más eficiente su negocio.

La Señora Lozano requiere una joven de 20 a 24 años, que tenga experiencia mínima de 1 año, conocimientos mínimos de secundaria, buena presencia física y que se ocupe también de la limpieza del local. Es posible que esté expuesta a manejar cajas depositadas en anaqueles elevados.

La Señora Lozano publica su anuncio con un salario ligeramente arriba de los **6 mil** pesos y sabe que pagará un **27%** en promedio más por impuestos y prestaciones de ley para su empleada. La valuación del puesto hecha por la Señora Lozano es la siguiente:

Puesto	Sub factores a evaluar	1	2	3	4	5	6	7	8	Total de puntos	Valor por punto (pesos)	Sueldo diario	Sueldo mensual	Costo para la empresa	Costo total
Vendedor mostrador /piso	Grado	I	I	II	I	I	I	II	II	81	\$ 2.5	\$ 202.5	\$6,075.0	\$1,640.3	\$ 7,715.3
	Puntos	15	14	10	12	10	0	10	10						