

## Sueldos Hoy Agosto 2004

En este número de Sueldos Hoy:

- Breves sobre el mercado laboral en México
- Lo nuevo en CD Consultores
- Presencia de Ros Consulting: V Estudio de Compensación y Beneficios del Mercado General

### Breves sobre el mercado laboral en México

*"El país está en marcha..."*. Esto es lo que afirma Carlos Abascal, titular de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al asegurar que durante el segundo trimestre del año, nuevamente se registró un descenso en la tasa de desempleo abierto, al pasar de 2.9 por ciento en los primeros tres meses del 2004, a 2.5 por ciento durante los meses de abril, mayo y junio.

El Secretario del Trabajo, también añadió que de acuerdo con los registros del Instituto Mexicano del Seguro Social, hasta el cierre del pasado mes de julio se han creado 281 mil nuevos empleos. Para más información sobre este tema, visite la Secretaría de Trabajo y Previsión Social y la Comisión Nacional de Salarios Mínimos.

*A pesar del "avance"... El IMSS continúa como centro de discusión.* Con el voto de los legisladores del PRI, PAN y Verde Ecologista, y el total desacuerdo de los miembros del Sindicato de trabajadores del IMSS, la madrugada del pasado 5 de agosto, fueron aprobadas las reformas a los artículos 277 y 286 de la Ley General del Instituto Mexicano del Seguro Social, las cuales contemplan, básicamente, los siguientes en cuatro puntos.

- Prohibir del desvío de recursos del presupuesto para el pago de pensiones de sus trabajadores en retiro.
- Terminar con la costumbre de conceder la jubilación a trabajadores de menos de 65 años de edad.
- Impedir que sus trabajadores en retiro perciban pensiones superiores al cien por ciento del último sueldo que registraban antes de su jubilación.
- Limitar la intervención del sindicato en las nuevas contrataciones.

A pesar de que las modificaciones ya son una realidad, tanto la dirigencia sindical como sus agremiados, se niegan a aceptar condiciones laborales, similares a las de cualquier trabajador, por lo que la lucha y los movimientos de desacuerdo aún no concluyen. Más información en noticias: *Debaten senadores reformas del IMSS y Aprueban reformas del IMSS.*

*El IFE pone el ejemplo a los partidos políticos.* Ante las constantes fallas cometidas por los legisladores mexicanos, uno de los principales reclamos de la población gira en torno a sus elevados sueldos, pagados con las aportaciones tributarias de la ciudadanía. Pero ¿qué hay en torno a las percepciones de los dirigentes de los partidos políticos que, finalmente, también son cubiertas con el presupuesto federal?

Haciendo caso de las múltiples peticiones de los contribuyentes, quienes solicitan al IFE transparentar los ingresos personales de las cabezas de los diversos partidos políticos, el Instituto Federal Electoral, ha solicitado a los organismos políticos, le entreguen una relación en donde se incluyan los montos y los rubros que integran la retribución total de sus dirigentes.

Como muestra de que en la democracia, la transparencia juega un papel vital, en línea usted podrá conocer a cuánto ascienden los ingresos de los diferentes niveles de consejeros que integran el IFE. Más información en *El Economista* y *El Diario*.

## Lo nuevo en CD Consultores

En esta sección mantenemos informados a nuestros clientes y amigos sobre los cambios que se han realizado en nuestra empresa en el pasado trimestre.

*C/D Consultores participa en un proyecto altruista con la Casa de la Sal.* Desde hace algunos meses, la Casa de la Sal, AC inició un proceso de planeación estratégica, en el que estamos participando en la definición de estructuras eficientes y claras; mejoras a procesos internos; talleres de supervisión; y reuniones para detectar oportunidades de desarrollo. Esto con el fin de lograr su institucionalización. La Casa de la Sal brinda protección y una vida digna a niños huérfanos con SIDA.

*Grupo Hola Hogar se beneficia con la aplicación del sistema de descripción y valuación de puestos C/D.* Con diez módulos distribuidos en las ciudades de Monterrey, Reynosa, San Luis Potosí, Irapuato, Toluca, Tenango del Valle y Aguascalientes, Grupo Hola Hogar confió en C|D Consultores para aplicar su metodología en la administración de sueldos en las empresas del grupo.

*La encuesta de Call Centers ya está disponible.* Este año iniciamos la primera encuesta de sueldos y prestaciones de Call Centers en México y la respuesta fue muy buena. La muestra incluye más de 50 puestos particulares de Call Centers de empresas de sectores diversos como son turismo, telecomunicaciones, ventas al por menor, distribución y telemarketing. El producto ya está a la venta así que no dude en contactar a uno de nuestros asesores.

*Nuevos suscriptores.* La lista de empresas que se han visto beneficiadas con Retribución Total crece este trimestre. Empresas como: Camionera del Centro, Cooperativa La Cruz Azul, Centro de Servicios Avemex, Selder, Arrentra, S.A. de C.V. y Quan Administración, entre otras, han adquirido esta membresía que les permitirá obtener, una definición más detallada de puestos con la posibilidad de adquirir un diagnóstico particular, una mayor cobertura regional y la facilidad de acceder a la encuesta en línea a cualquier hora del día y en cualquier lugar. Recuerde que la siguiente edición de la encuesta aparece en octubre próximo.

## V Estudio de Compensación y Beneficios del Mercado General

*Puede conocer más sobre nuestros socios en la República Dominicana en [www.ros.com.do](http://www.ros.com.do)*

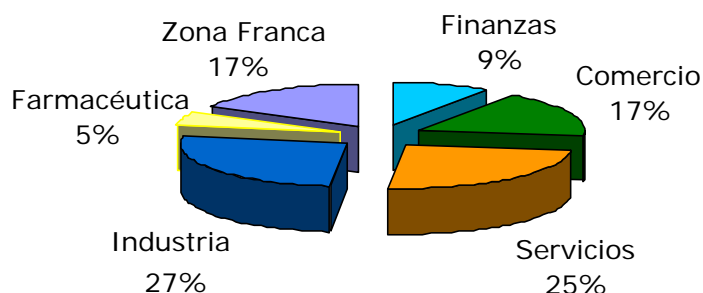
Ros presenta a todos los sectores que conforman la economía Dominicana el V Estudio de Compensación y Beneficios del Mercado General, realizado de manera conjunta con C|D Consultores de México. El proyecto ayuda a comparar la práctica salarial y tomar decisiones acertadas en este momento de turbulencia por el cual pasa la economía Dominicana, y el cual impacta significativamente la calidad de vida de todas las personas que integran la organización.

Esta investigación constituye una herramienta veraz de información rápida y confiable, que servirá de base a las empresas al momento de tomar decisiones en torno a los esquemas de compensación que asumirán, como mecanismo, no sólo para atraer y mantener el personal, sino para enfrentar la difícil situación inflacionaria que vive el país, evitando la especulación, incertidumbre e improvisación.

### *Características de la Muestra:*

En esta V Encuesta entregamos un producto mejorado, con una base de información que supera los 5,000 datos provenientes de 128 empresas, con un total de 102 puestos tipos, segmentados en seis (6) diferentes sectores de la economía nacional. Los sectores que integran el universo muestral son:

## Sectores Participantes



Financiero, con un 9% está integrado por dos tipos de empresas.

Comercial, con un 17% en total.

Industria Farmacéutica, con un 5% de la muestra.

Las empresas e instituciones participantes en el Estudio fueron clasificadas en: Pequeñas, Medianas y Grandes de acuerdo al Volumen de Ventas anuales expresadas en dólares y al Número de empleados.

Los puestos que integran la muestra fueron clasificados en tres (3) niveles:

- Presidente, Vicepresidentes, Directores Generales, Gerentes de Alto Nivel.
- Alta Gerencia, Gerentes y Directores
- Supervisores, Puestos de Apoyo, Línea u Operativos.

*El Estudio consta de dos partes:*

1. **Estudio General** que presenta los resultados y tendencias generales del Mercado, indicando los diferentes rangos de pago, de 102 puestos tipos o comunes a cualquier industria o sector, tales como: Primer cuartil, Promedio, Segundo cuartil, Tercer cuartil y Alto. En este análisis general también aparecen los principales beneficios que las empresas otorgan a sus empleados, destacando las políticas más y menos competitivas que representa el Mercado.

Para cada uno de estos puestos, se presentan los siguientes renglones del paquete anual:

1. Sueldo Mensual: El sueldo que el empleado recibe cada mes.
2. Pagos Fijos: Regalía, bono vacacional, comedor, colegiaturas
3. Pagos Variables: bonificación, bonos, comisiones e incentivos.
4. Beneficio por Auto: Costo anualizado del vehículo, asignación, gastos de mantenimiento, combustible.
5. Seguros de Vida y Salud: cuantifica el costo de los seguros de vida, medico, dental y oftalmológico.
6. Plan de Pensiones: cuantifica el aporte que hace el empleador al plan de pensiones del empleado.
7. Total en Efectivo: Es el importe total en efectivo y libre de impuestos que el empleado gana en un año.

2. **Análisis Particular o diagnóstico individual** de cada empresa, que presenta la posición que tienen los puestos específicos de cada empresa participante, en comparación con la tendencia del Mercado.

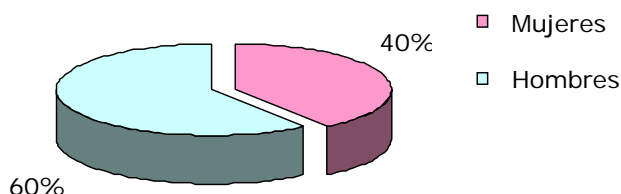
### Datos demográficos de la muestra:

Adicional a los resultados de sueldos y beneficios, a continuación encontrará los datos demográficos relativos a la muestra de empresas participantes en el estudio, algunos de los cuales están segmentados de acuerdo al nivel.

#### Sexo.

Las empresas encuestadas, reportaron que en promedio un 60% de su fuerza laboral está compuesta por hombres, mientras que el 40% restante lo conforman mujeres.

### Sexo de la Muestra



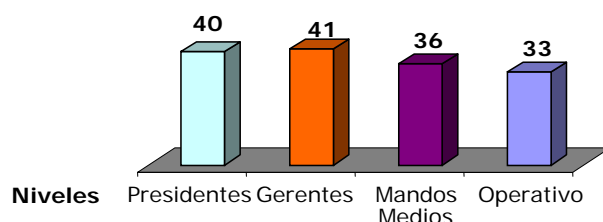
**Edad y Escolaridad.** Las estadísticas nos indican que en promedio los Presidentes, Vicepresidentes y Directores Generales oscilan entre los 40 y 43 años, teniendo todos ellos estudios profesionales y el 91% cuentan con estudios de post-grado, maestría o doctorado.

Para los Gerentes y Gerencia Media la edad en promedio es de 41 años, donde el 54% de esta muestra ha realizado estudios de post-grado y maestrías, el 43% son profesionales, un 2% estudiantes universitarios y el 1% restante cuenta solamente con Bachillerato o Carreras Técnicas.

En el caso del personal de Mandos Medios, formado por los supervisores y los puestos de apoyo, la edad promedio es de 36 años, de los cuales un 71% son profesionales, un 13% cuenta con post-grado y maestría, el 10% con estudios universitario y un 6% son bachilleres o técnicos.

El personal Operativo o de línea, tiene un promedio de edad de 33 años. Un 48% son bachilleres y técnicos, un 22% son profesionales, el 17% son estudiantes universitarios y el 13% restante tiene solamente estudios medios y secundarios.

### Edad Promedio por Niveles



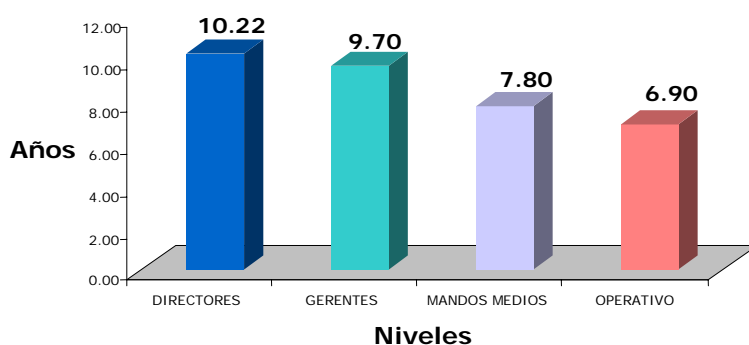
*Índice de Rotación.* El por ciento de rotación representa el promedio de todos los niveles en las empresas. Un 4% de las empresas tienen su índice de rotación por encima de un 50%. El 19% de las empresas no reportó rotación en su personal.

POLÍTICA MEDIA	Índice de Rotación						Promedio por tamaño
	Finanzas	Comercio	Servicios	Industrial	Ind. Farm.	Zona Franca	
EMPRESA I	12.00%	12.00%	8.00%	12.00%	9.00%	8.00%	10.00%
EMPRESA II	1.00%	33.00%	14.00%	8.00%	4.00%	1.00%	10.00%
EMPRESA III	9.00%	16.00%	3.00%	18.00%	0.00%	9.00%	12.00%
Promedio por Giro	9.00%	13.00%	8.00%	12.00%	8.00%	8.00%	10.00%

*Promedio Gral.*

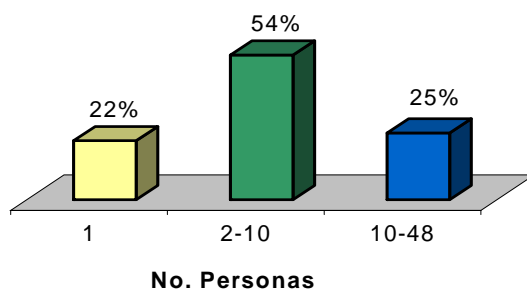
CASO MÁS ALTO: Índice de rotación total de un 82%.

### Antigüedad en el Servicio



*Estructura y Formación Profesional del Área de Gestión Humana.* La estructura más común en Gestión Humana, para un 54% está compuesta entre 2 y 10 profesionales, estando los extremos verdaderamente cerca con 22% para las empresas con un solo profesional en el área y un 25% para departamentos compuestos por más de 10 personas.

### Estructura Gestión Humana



La formación profesional del responsable de Gestión Humana de las empresas participantes es muy variada. El 24.7% de los casos son Licenciados en Administración de Empresas, un 11.24% Psicólogos Industriales, un 4.50% Licenciados en Contabilidad, el 11.24% Licenciados en Psicología. Un porcentaje interesante es el de un 31.46% de los casos con licenciaturas en Administración de Empresas, Contabilidad, Derecho y Psicología, que además cuenta con estudios especializados de Postgrados y Maestrías en Recursos Humanos. El 16.86% está distribuido en la forma siguiente: Bachilleres, Mercadólogos, Ingenieros en Sistemas, Ingenieros Industriales, Derecho, Ciencias Políticas y estudiantes universitarios.

*Antigüedad en el servicio.* Integramos resultados no sólo por nivel, sino también según el sector. Destacamos que se mantiene la tendencia que indica que a mayor jerarquía dentro de la empresa, más permanencia. Con relación a los sectores, según los resultados, hay mayor permanencia en los sectores Servicios e Industrial, como se puede ver en el cuadro siguiente.

GIRO	Antigüedad en el Servicio						Promedio por
	Finanzas	Comercio	Servicios	Industrial	Ind. Farm.	Zona Franca	Jerarquía
<b>Directores</b>	6.5	7.6	13.2	13.2	10.4	7.1	<b>10.2</b>
<b>Gerentes</b>	9.9	6.1	11.8	11.5	12.0	7.4	<b>9.7</b>
<b>Mandos Medios</b>	9.1	6.0	10.1	8.8	7.0	6.1	<b>7.8</b>
<b>Operativo / Línea</b>	7.6	4.6	7.9	8.2	5.0	6.8	<b>6.9</b>
Promedio por Giro	<b>8.1</b>	<b>6.2</b>	<b>10.6</b>	<b>10.1</b>	<b>8.5</b>	<b>6.7</b>	<b>8.5</b>
							<b>Promedio Gral.</b>

*Capacitación y Nómina.* El 76% de las empresas encuestadas, reportó tener un presupuesto anual destinado a la capacitación del personal, un 1% mantiene montos abiertos para estos fines, que varían dependiendo del tipo de capacitación aprobada, el 23% restante no reportó ningún monto destinado a la formación.

Del 76% de empresas que reportó tener presupuesto para capacitación del personal, presentamos las cuatro tendencias encontradas:

36.8%	Entre \$70,000.00	-	\$370,000.00
27.6%	Entre \$400,000.00	-	\$1.5 Millones
26.3%	Entre \$2 Millones	-	\$10 Millones
9.2%	Entre \$11 Millones	-	\$80 Millones

*Sindicatos.* El 13% de las empresas tiene sindicatos activos con un promedio de 267.5 empleados pertenecientes a los mismos.

*Sueldos Hoy es un instrumento de comunicación que contiene información sobre la Administración de la Gestión Humana en general, y, particularmente, sobre la retribución de las personas. Contiene el análisis de las novedades en la materia, metodologías tecnológicas, opinión de expertos, entre otros temas. Así mismo volcaremos allí las opiniones y experiencias de nuestros lectores. Queremos informar sobre uno de los temas más importantes que usted tiene como dirigente. Por eso nos complace invitarlo a suscribirse y a hacer suyo este instrumento; a hacerlo útil y actual. La suscripción no tiene costo, es nuestra manera de estar con usted. Suscríbese en [www.sueldos.com](http://www.sueldos.com) Si desea dejar de recibir Sueldos Hoy, visite la página de administración de suscripción.*