

Autor: Dra. Isis Olimpia Gutiérrez Martínez, Profesora en el Departamento de Administración de Empresas, UDLAP.



Espacio en el que ha aparecido el artículo y fecha en que ha sido publicado: e-consulta (02-02-2016).

¿Cómo determina los sueldos para cada puesto en su organización? ¿Sabe cuánto es lo que se está pagando en México por desempeñar un determinado puesto? En un artículo precedente hablamos sobre la importancia de la justicia en la remuneración. Uno de los componentes de esta justicia es la equidad externa. La equidad externa se refiere a la justicia en la compensación que percibe un colaborador cuando en empresas similares se está pagando lo mismo que en la suya por efectuar un puesto parecido. Los resultados de las encuestas de pago o remuneración le permiten a muchas empresas poder estar a la vanguardia en este aspecto, ya que permiten tener una referencia del panorama de la remuneración en un determinado país, en un sector de actividad específico o en una profesión dada.

Los resultados del estudio de Remuneración 2015 de la consultora PagePersonnel, que se basan en entrevistas realizadas a más de 75,000 profesionales en México, muestran varios aspectos importantes: primero, que el mismo puesto puede ser remunerado de manera diferente según el tamaño de la empresa y segundo, que en muchos casos la diferencia de compensación entre una empresa pequeña y una grande puede estar cerca del doble de ingresos. En efecto, en el sector de Banca y Servicios, por ejemplo, un analista de riesgos percibiría en una pequeña empresa entre 15 y 20 mil pesos mensuales, en una empresa mediana entre 20 y 28 mil pesos mensuales y en una empresa grande entre 28 y 38 mil pesos mensuales. La situación es muy parecida en cuanto al diferencial de compensaciones en el caso del Sector de Tecnologías de Información. Un consultor de Tecnologías de Información recibe en una pequeña empresa entre 25 y 30 mil pesos mensuales, en una empresa mediana entre 30 y 35 mil pesos mensuales y en una empresa grande entre 35 y 60 mil pesos mensuales.

Otros resultados de este mismo estudio, indican cuales son las principales tendencias en cuanto a los sueldos, según los tipos de puestos o sectores de actividad en los que se desempeñan tales puestos.

Los resultados muestran que en algunos puestos los sueldos se han mantenido estables y en otros se ha visto un importante incremento en 2015 con respecto al 2014.

En el sector de Banca y Servicios los sueldos han permanecido estables en los últimos años, sin que esto implique que los sueldos hayan dejado de ser competitivos. En el sector de cuidados de la salud, los sueldos también se han mantenido estables y este sector de actividad es considerado como uno de los que proporcionan una mejor remuneración salarial.

Por su parte, en el sector de Tecnologías de Información los sueldos han aumentado en los últimos años y al parecer en este sector de actividad en México se tiene mejores sueldos si se compara con otros países de América Latina tales como Colombia, Venezuela y Perú. De igual manera, los puestos relacionados con la Logística han tenido un aumento en el 2015. También, en los puestos relacionados con las Finanzas e Impuestos, se observó en 2015 un incremento de la remuneración. Este incremento para algunos puestos fue hasta del 35%. En el ramo industrial, también se ha constatado un incremento salarial, principalmente en los sectores dedicados a la industria automotriz y de automatización. Finalmente, los sueldos de los puestos relacionados con Marketing Digital y E-Commerce han aumentado en 2015 con respecto al 2014 y se espera que sigan aumentando debido a la escasez de talento en esas áreas.

Tomar en consideración los resultados de este tipo de encuestas de remuneración es primordial para que una organización cuente con una estructura salarial basada en las tendencias actuales del mercado. Esto permite a las organizaciones hacerlas más atractivas a los ojos de los candidatos, lograr una equidad externa y favorecer una mayor retención de personal.

Acerca del autor: la Dra. Isis Olimpia Gutiérrez Martínez es Profesora en el Departamento de Administración de Empresas de la Universidad de las Américas Puebla desde 2006. Tiene un Doctorado en Ciencias de Gestión, con énfasis en Recursos Humanos, del Conservatoire National des Arts et Métiers de Paris, Francia. Su tesis de Doctorado fue sobre el compromiso de los profesionales: elaboración de un modelo teórico y estudio empírico del compromiso profesional y organizacional de los profesionales de tecnologías de información. Adicionalmente, tiene estudios de Maestría en Ciencias en Innovaciones Tecnológicas y Organizacionales de la Université de Versailles-St Quentin en Yvelines, Francia, Maestría en Ciencias en Planificación de Empresas y Desarrollo Regional por el Instituto Tecnológico de Mérida y es Licenciada en Informática por el Instituto Tecnológico de Campeche. Sus cursos se centran en la gestión de recursos humanos, comportamiento organizacional y administración del conocimiento. Sus temas de investigación se enfocan en el compromiso en el trabajo, la gestión de recursos humanos, la organización del trabajo y el desempeño de las organizaciones. La Dra. Gutiérrez ha publicado varios capítulos y artículos de investigación en las áreas de compromiso en el trabajo, gestión de empresas de tecnologías de información y comportamiento organizacional. Además, participa de manera activa en congresos referentes a las áreas antes mencionadas a nivel internacional.

Tags: Remuneración, México, CIEF, Centro de Investigación de Empresas Familiares, UDLAP, Universidad de las Américas Puebla, Isis Gutiérrez Martínez