

Así se construye una estructura salarial

www.simplificarsalarios.wix.com/estructurasalarial

www.facebook.com/estructurasalarial

@curvasalarial

Aunque la metodología es estándar y universal,
se aplica a la medida de cada empresa porque
la valoración de los cargos es particular



La estructura salarial se construye con una metodología que garantiza que los sueldos se asignen de acuerdo con los requerimientos de los cargos, es decir, por la formación, experiencia, habilidades, responsabilidades y condiciones de trabajo en cada empresa.

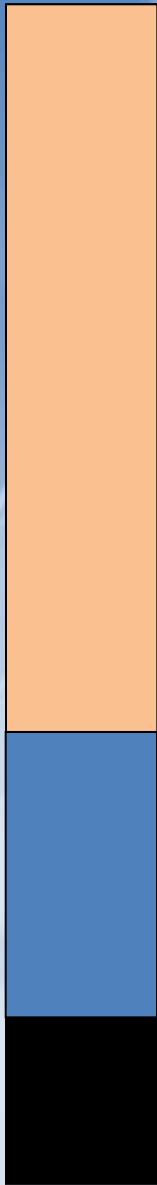
www.simplificarsalarios.wix.com/estructurasalarial

www.facebook.com/estructurasalarial

@curvasalarial

ESQUEMA DE REMUNERACIÓN INTEGRAL

Requisitos básicos del cargo



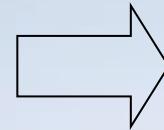
Gestión personal o grupal

Competencias personales

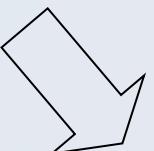
Valor del
Cargo
(Estructura Salarial)

Indicadores de gestión

- Evaluación 360°
- Evaluación Comportamientos



Sueldo



SISTEMA
Administración
Desempeño
(Remuneración Variable)

Remuneración total



Nómina



Flexible

Cuando una empresa asigna un sueldo, en realidad está remunerando cada uno de los requerimientos del cargo.

Ejemplo:

Sueldo total	\$100
Educación	\$ 16
Experiencia	\$ 19
Nivel de entrenamiento	\$ 4
Habilidad manual	\$ 9
Responsabilidad por supervisión	\$ 11
Responsabilidad por maquinaria	\$ 8
Esfuerzo mental	\$ 9
Esfuerzo visual	\$ 5
Esfuerzo físico	\$ 7
Condiciones ambientales	\$ 6
Riesgos	\$ 6

¿CÓMO SE CONSTRUYE LA ESTRUCTURA SALARIAL CON LA METODOLOGÍA DE PUNTOS?

Veamos los 7 pasos

Hay diferentes tipos de estructura salarial, esta metodología es la más universal

1. Agrupación de cargos

- Directivos
- Profesionales
- Administrativos
- Técnicos y Operativos



www.simplificarsalarios.wix.com/estructurasalarial

www.facebook.com/estructurasalarial

@curvasalarial

2. Levantamiento Descripciones de Cargos

Ejemplo
resumido

DESCRIPCIÓN INTEGRAL DEL CARGO

Versión: 01	Empresa	Sede	Cargo	Coordinador(a) Contabilidad	Cargo del jefe	Director Financiero
-------------	---------	------	-------	-----------------------------	----------------	---------------------

MISIÓN DEL CARGO

Garantizar la entrega oportuna, exacta y útil de información contable, para atender requerimientos internos, de entidades externas, o de control, y asegurar el cumplimiento tributario, legal y normativo.

ÁREAS CLAVES DE RESULTADOS

Descripción	Indicador	Descripción	Indicador
Cumplimiento del calendario de presentación de informes para la Junta directiva	Calendario Contable	Presentación oportuna de informes fiscales, (sin sanciones ni intereses de mora)	Balance general: 5pm 5 día del mes siguiente

RESPONSABILIDADES Y FUNCIONES DEL CARGO

QUÉ HACE	CÓMO LO HACE (Breve descripción)
PRESENTACIÓN DE INFORMES CONTABLES DE RESULTADOS A ENTES EXTERNOS	Diligencia mensualmente la Encuesta Estadística y la envía a través de la página WEB respectiva. Envía la Declaración de Retención en la Fuente y la del IVA a través de la página WEB de la oficina de impuestos y solicita la devolución correspondiente según los soportes exigidos. Genera reporte de ventas, verifica datos en la Declaración de Industria y Comercio y valida con Revisoría Fiscal antes de su presentación. Elabora la Declaración de Renta con la información del cierre anual, genera los Anexos establecidos, diligencia en el formato exigido y presenta a través de la página WEB de la oficina de impuestos – Genera los reportes para Medios Magnéticos, coordina la revisión de terceros, la actualización de los campos necesarios y el envío a la oficina de impuestos. Presenta a la Superintendencia de Sociedades el Balance General con los Anexos, el Estado de PyG y el del Flujo de Efectivo.

www.simplificarsalarios.wix.com/estructurasalarial

www.facebook.com/estructurasalarial

@curvasalarial

PERFIL BÁSICO DEL CARGO
EJEMPLO

FACTOR	DESCRIPCIÓN		
Formación básica	<ul style="list-style-type: none"> Contaduría Pública 		
Formación complementaria	Idiomas: Ninguno	Estudios posgrado: Gestión Tributaria; Finanzas	Sistemas de información: Office – Aplicativos contables
Experiencia previa	<ul style="list-style-type: none"> 3 años - Jefe de Contabilidad en empresas de cualquier sector 		
Entrenamiento - Periodo adaptación	<ul style="list-style-type: none"> 4 meses – Conocimiento del Proceso Productivo, los procedimientos financieros, contables y tributarios que aplican y el aplicativo contable. 		
Habilidad de planeación y organización	<ul style="list-style-type: none"> Razonamiento lógico y analítico para planear el calendario contable y organizar cierres. Concentración, atención a detalles, habilidad numérica para elaborar informes y declaraciones. 		
Habilidad negociadora/comercial y gestión de conflictos	<ul style="list-style-type: none"> Conseguir respuestas oportunas de las Áreas para cumplir con los cierres y presentación de informes. 		
Habilidad por manejo financiero	<ul style="list-style-type: none"> Conocimientos de implicaciones de causaciones, gastos diferidos, activos fijos, seguros en los resultados de la Compañía y en el cumplimiento de la ley. 		
Responsabilidad por dirección de personal	<ul style="list-style-type: none"> Personal a cargo: Auxiliar Contable (1) y Practicante (1). 		
Responsabilidad por innovación y desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> Anticipación de efectos contables y tributarios de operaciones o negocios de la Compañía para tomar las medidas necesarias. 		
Responsabilidad por actualización de conocimientos	<ul style="list-style-type: none"> Cambios en normas, reglamentaciones, cuentas contables, aspectos tributarios. 		
Responsabilidad por maquinaria, equipo, valores	<ul style="list-style-type: none"> Equipo de cómputo asignado y actualización del aplicativo contable – Responsable de elaborar correctamente y presentar oportunamente las declaraciones fiscales para evitar sanciones e intereses de mora. 		
Responsabilidad por seguimiento y control de procesos	<ul style="list-style-type: none"> Cumplimiento de cierres contables, presentación de Informes y Declaraciones, gestiones con oficina de impuestos, pago oportuno de obligaciones a las entidades tributarias. 		
Responsabilidad por información confidencial	<ul style="list-style-type: none"> Información de Estados Financieros de la Compañía 		
Esfuerzo físico	<ul style="list-style-type: none"> Condiciones normales de Oficina. Permanece sentado(a) la mayor parte del tiempo. 		
Riesgos de S&SO del cargo	<ul style="list-style-type: none"> Ergonómicos en el puesto de trabajo (posturales) 		
Responsabilidad por toma de decisiones	<ul style="list-style-type: none"> Sobre operaciones a realizar, de acuerdo con los cambios en las leyes. 		
Responsabilidad por relaciones externas	<ul style="list-style-type: none"> Superintendencia de Sociedades, Cámara de Comercio. 		
Complejidad del trabajo – Retos del cargo	<ul style="list-style-type: none"> Criterio y asesoría para conseguir beneficios aprovechando las oportunidades, dentro del cumplimiento legal. 		

www.simplificarsalarios.wix.com/estructurasalarial
www.facebook.com/estructurasalarial

@curvasalarial

3. Definición factores y grados

(según Descripción del Cargo)

Tantos
Factores,
como se
requieran

Ejemplo:

- EDUCACIÓN

Grado 1. Bachillerato

Grado 2. Tecnólogo

Grado 3. Profesional

Grado 4. Posgrado



4. Ponderación factores

Ejemplo:

- Educación: 30 %
- Experiencia: 30 %
- Habilidad: 10%
- Responsabilidad x: 15%
- Condiciones de trabajo: 15%

Estimado a través de un método participativo



www.simplificarsalarios.wix.com/estructurasalarial

www.facebook.com/estructurasalarial

@curvasalarial

5. Asignación puntos por factor

Hay diferentes maneras para definir los puntos de cada grado, esta es la progresión aritmética



Grado superior del factor = Ponderación del factor (%) * base máxima (1000)

Grado inferior del factor (G1) = 10% del grado superior.

Grados intermedios = (Grado superior – Grado inferior)/(Nº grados - 1)

Ejemplo: Factor Educación (30%)

G1	30
G2	120
G3	210
G4	300

www.simplificarsalarios.wix.com/estructurasalarial

www.facebook.com/estructurasalarial

@curvasalarial

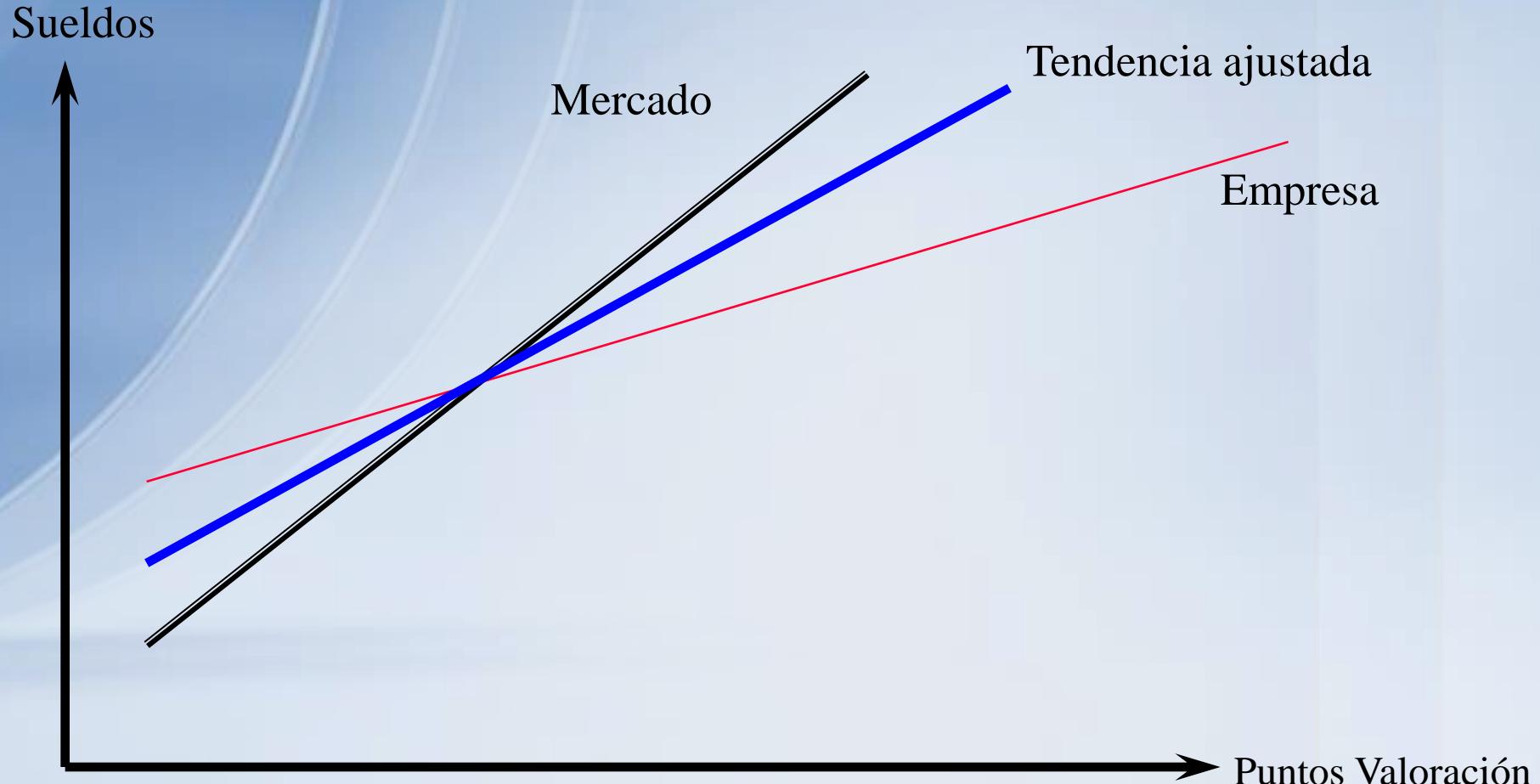
6. Valoración de cargos

Factor	Grado	Puntos	X	Descripción
Formación básica (Educación formal mínima que se requiere para ejecutar el cargo.)	1	30		Bachillerato
	2	120	x	Tecnólogo
	3	210		Profesional
	4	300		Posgrado
Experiencia (Conocimientos o habilidades relacionados con el cargo y derivados de la práctica)	1	0		Ninguna
	2	50		Hasta 6 meses
	3	100	x	Hasta 1 año
	4	150		Hasta 2 años
	5	200		Hasta 3 años
	6	250		Hasta 4 años
	7	300		Hasta 5 años
Entrenamiento (Período adaptación requerido para conocer las funciones del cargo, la tecnología, los procedimientos y la cultura de la empresa)	1	5		Hasta 15 días
	2	20	x	Hasta 1 mes
	3	70		Hasta 3 meses
	4	50		Hasta 4 meses
Esfuerzo mental	1	6		Mínimo: sigue instrucciones definidas y exactas
	2	33	x	Mediano: interpreta planos y sigue instrucciones
	3	60		Alto: diseña sistemas eléctricos o mecánicos
Habilidad Manual	1	6		Poca: elaboración de registros
	2	33		Mediana: manejo de herramientas y material.
	3	60	x	Mucha: alto pulso y precisión
Respons x dirección [Administración directa (planeación, motivación, dirección y control) del personal]	1	0	x	Ninguna
	2	15		Asigna labores y coordina hasta 10 operarios
	3	30		Asigna labores y coordina hasta 20 operarios
	4	45		Asigna labores y coordina hasta 30 operarios
	5	60		Asigna labores y coordina hasta 40 operarios
Recursos físicos a cargo (Custodia de maquinaria, equipos, materiales, suministros, materias primas y/o valores)	1	0	x	Hasta 10 SMLV (Salario Mínimo Legal Vigente)
	2	15		Hasta 50 SMLV
	3	30		Hasta 100 SMLV
	4	45		Hasta 250 SMLV
	5	60		Más de 250 SMLV
Esfuerzo físico	1	5	x	Ligero: trabajo de pie; pesos hasta de 5 kilos
	2	28		Mediano: trabajo de pie; pesos hasta de 15 kilos
	3	50		Grande: trabajo de pie; pesos hasta de 25 kilos
Condiciones ambientales	1	0		Trabajo en oficina
	2	15		Trabajo en planta expuesto al ruido y al calor
	3	30		Trabajo en planta expuesto al ruido, al calor y a humos
	4	45	x	Trabajo en planta expuesto al ruido, al calor, partículas y gases
	5	60		Trabajo combinado en la calle, planta u oficina
VALOR DEL CARGO (puntos)				383

EJEMPLO

7. Diseño curva salarial

No siempre es
una recta, a
veces es una
curva



www.simplificarsalarios.wix.com/estructurasalarial

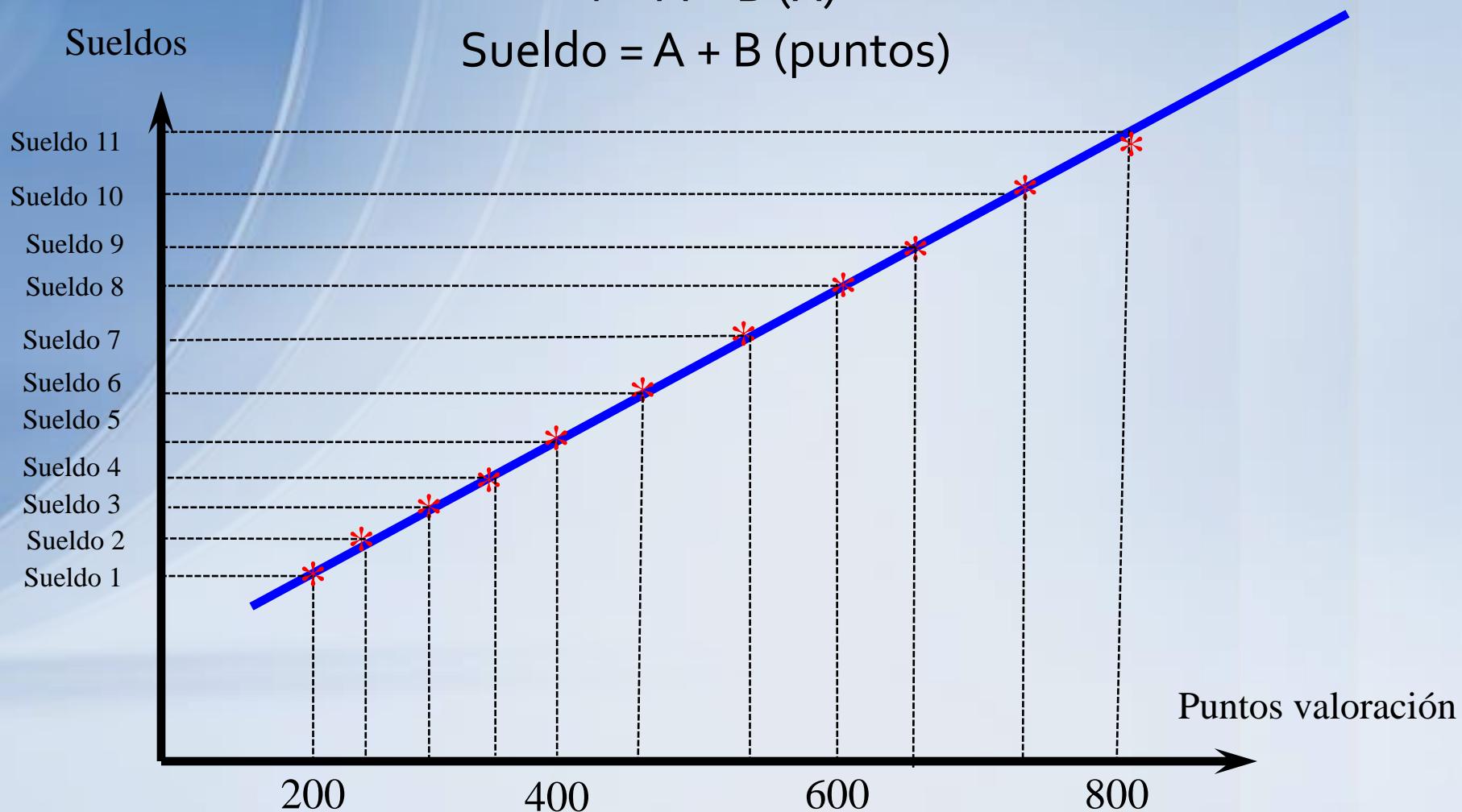
www.facebook.com/estructurasalarial

@curvasalarial

7.1 Curva por fórmula

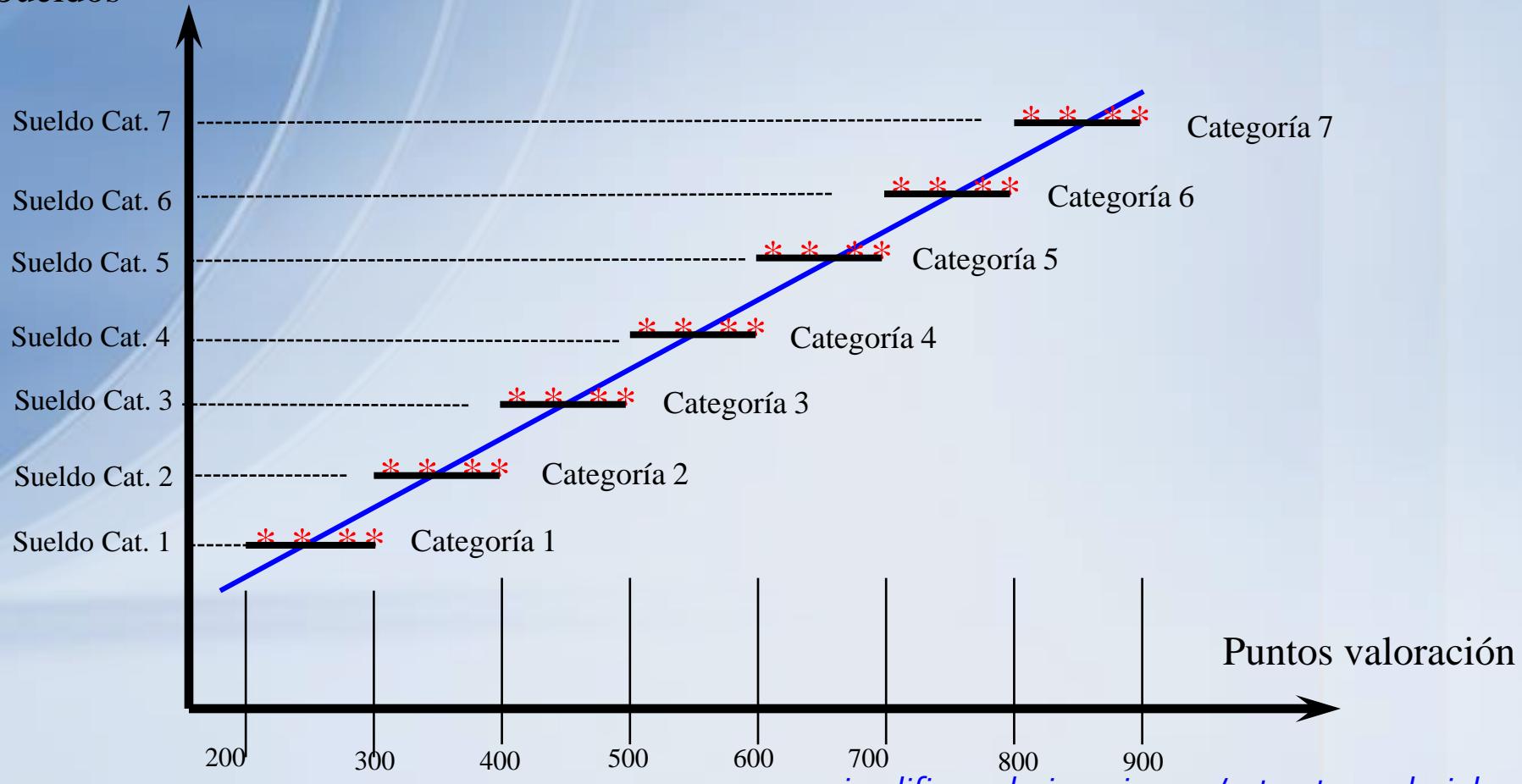
$$Y = A + B (X)$$

$$\text{Sueldo} = A + B (\text{puntos})$$



7.2 Curva por categorías

Sueldos



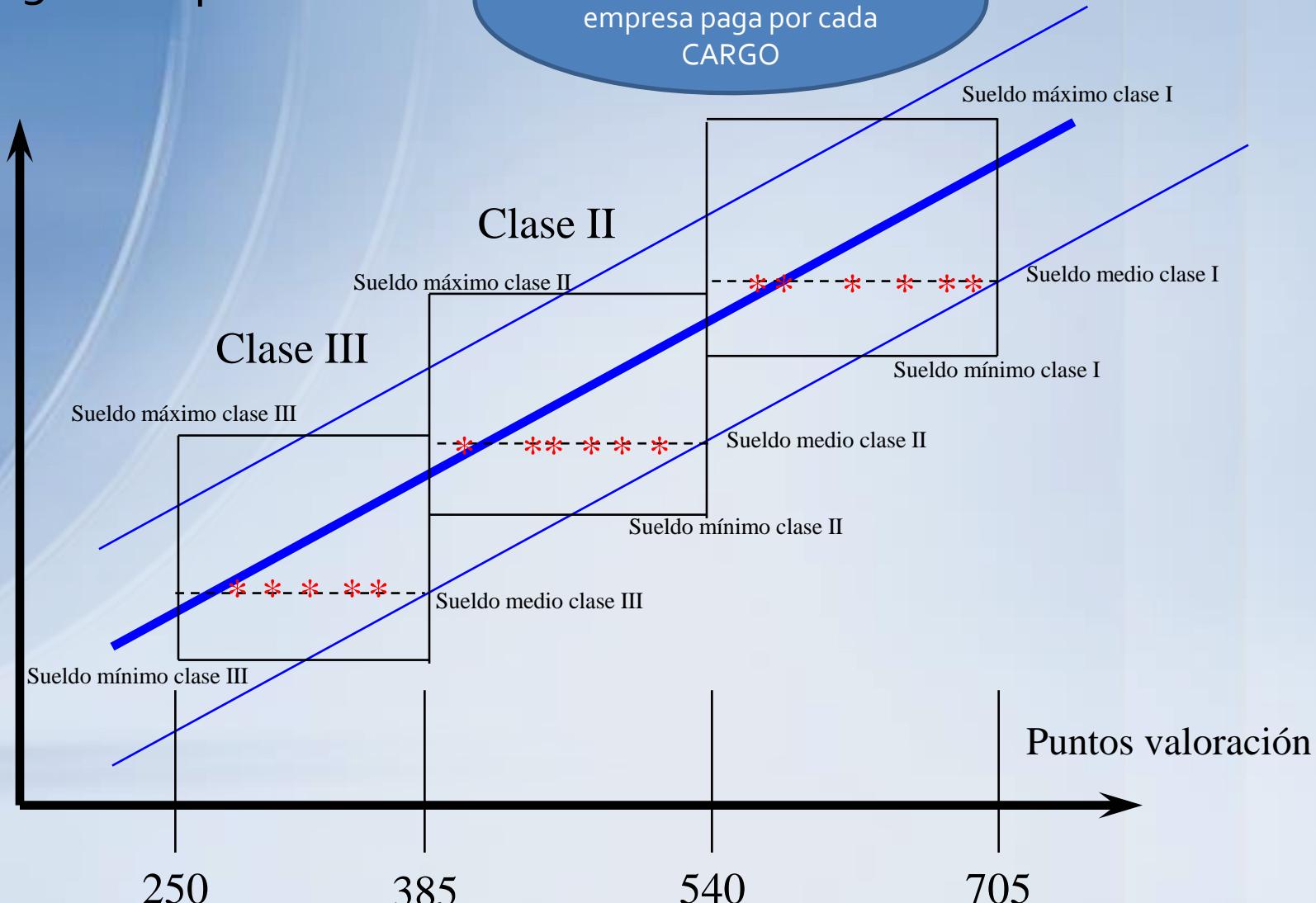
www.simplificarsalarios.wix.com/estructurasalarial

www.facebook.com/estructurasalarial

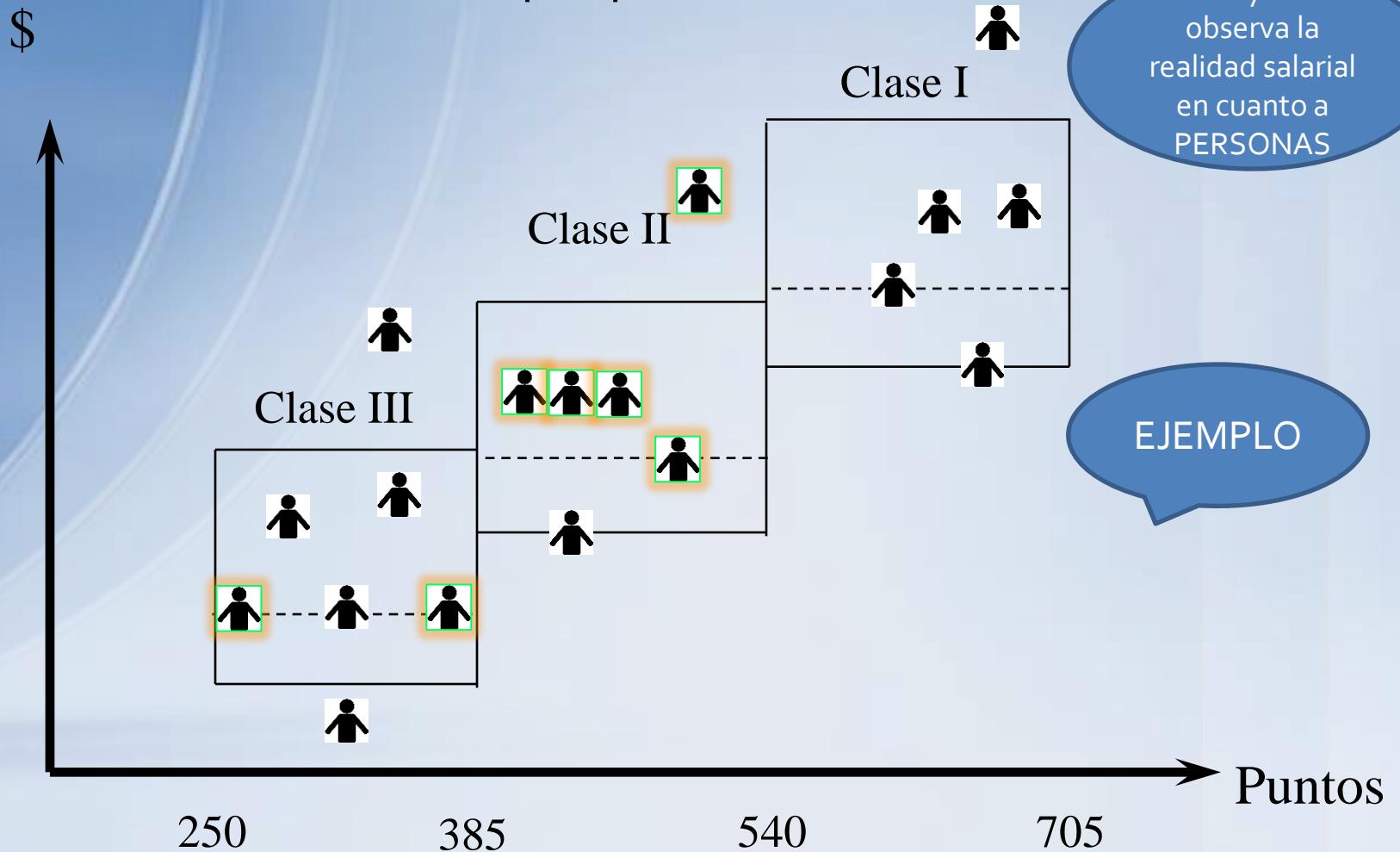
@curvasalarial

7.3 Curva por clases

Sueldos



7.3 Curva por clases (ubicación de sueldos por persona)



COSTO DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LOS AJUSTES

Ejemplo hipotético del impacto económico de los ajustes para la empresa

Apellidos y Nombre(s)	Cargo	Salario	Clase	Mínimo	Media	Máximo	Recomendación	Valor mes	Valor AÑO + prestaciones	60%	Ubicación actual
Pedro	X	1.040.000	II	761.354	915.062	1.149.214	1.040.000	-	-	0,00%	Dentro
Juan	Y	663.680	III	662.953	689.529	962.467	689.529	25.849	310.182	3,89%	Dentro
Ernesto	W	1.413.360	I	1.077.388	1.221.040	1.580.170	1.413.360	-	-	0,00%	Dentro
Maria	TT	696.800	II	761.354	915.062	1.149.214	761.354	64.554	774.653	9,26%	Por debajo
Josefa	BB	1.800.000	I	1.077.388	1.221.040	1.580.170	1.800.000	-	-	0,00%	Por encima
Luisa	AA	738.000	II	761.354	915.062	1.149.214	761.354	23.354	280.253	3,16%	Por debajo
72	mes total>>	92.386.730						1.465.879	17.590.547		
	año total>>	1.108.640.760					Incremento >>	2%			