

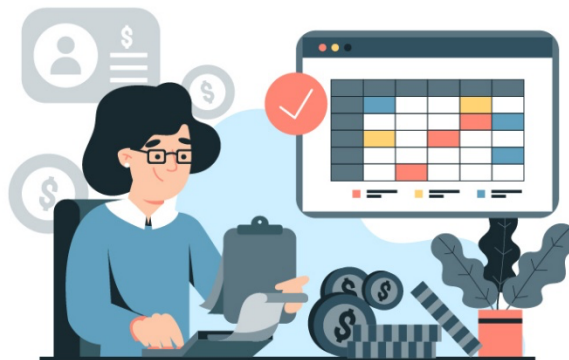
EQUIPO DE TRABAJO

En muchas organizaciones, el costo del personal puede representar entre el 30% y 50% del presupuesto total, lo que convierte a la nómina en uno de los elementos más críticos para la planeación financiera.



<https://share.google/lywAkJpxhOjIT6muc>

Equipo de trabajo (nómina)



<https://share.google/toEa3ol4u9Ub507O9>

El equipo de trabajo está conformado por el conjunto de personas que participan en las operaciones de la organización. Dentro del presupuesto, este se refleja a través de la nómina, que incluye todos los pagos y obligaciones relacionados con el personal.

Componentes de la nómina:

La nómina no solo considera los sueldos, sino también otros elementos como:

- Salarios base.
- Prestaciones (aguinaldo, vacaciones, primas).
- Aportaciones de seguridad social.
- Bonos e incentivos.
- Impuestos laborales.

¿Cuáles son las partes de una nómina?

Una nómina detalla el salario y deducciones de un colaborador.
Sus partes principales son:



Encabezado

Datos de la empresa y del colaborador (nombre, RFC, NSS).



Periodo de Liquidación

Fechas correspondientes.



Devengos

Total ganado, incluyendo salario base y compensaciones.



Deducciones

Montos restados para calcular el salario neto, como IMSS e ISR.



Salario Neto

Monto final que recibe el colaborador.



Constancia

Sellos de la empresa y firma del trabajador.

Recuerda que las nóminas pueden variar según la legislación

<https://share.google/kOctP82pd0C2xh6Y0>

Ejemplo de Nómina

Datos de la empresa

Datos del Trabajador

DATOS DE LA EMPRESA			
CU/NIF	Nº Inscripción S.S.	Nombre y Domicilio	
Centro de Trabajo	Unidad Organizativa		
Madrid	Estructura Madrid	28009 Madrid, Madrid	

DATOS DEL TRABAJADOR			
Apellidos y Nombre	N.I.F.	Nº Afiliación S.S.	Periodo de Liquidación
Domicilio	Nº Matricula	Categoría	01/01/2017 - 31/01/2017
	Fecha de Antigüedad	Tarifa	Ocupación Legal
	23/10/2014	05	A

CANTIDAD	IMPORTE BASE	CONCEPTOS	DEVENGOS	DEDUCCIONES	OTROS
1,00000	939,97500	DEVENGOS			
1,00000	202,88214	Salario Base Mes	939,98		
1,00000	190,47619	Mejora Voluntaria Mes	202,88		
		Procedente Pagas Extras	190,48		
		SEG. SOCIAL			
0,10000	1.333,34000	Cuota Formación Profesional Trabajador		1,33	
1,55000	1.333,34000	Cuota Desempleo Trabajador		30,67	
4,70000	1.333,34000	Cuota Contingencia Comunes Trabajador		62,67	
		I.R.P.F.			
11,00000	1.333,34000	Ret. clav. A.cta Recibo		146,67	
		SEGURIDAD SOCIAL EMPRESA			
23,60000	1.333,34000	Cuota Contingencias Comunes Empresa			314,67
5,50000	1.333,34000	Cuota Desempleo Empresa			73,33
0,60000	1.333,34000	Cuota Formación Profesional Empresa			8,00
0,65000	1.333,34000	Cuota IT (Alta + Baja) Empresa			8,67
0,15000	1.333,34000	Cuota IMS (Alta + Baja) Empresa			4,67
0,20000	1.333,34000	Cuota Fondo Garantía Salarial Empresa			2,67
		TOTAL	1.333,34	231,34	412,01

ABONADO EN EUROS		TOTAL LÍQUIDO A PERCIBIR		FIRMA Y SELLO DE LA EMPRESA	
	1.102,00		1.102,00 €		
		DEDUCCIONES BASES CONTRIBUCIÓN AL SEGURO GENERAL DE LA S.S. Retención Total: 1.333,34 Procedente Pagas Extras: 6,00 TOTAL: 1.339,34 Base Contingencia: 1.333,34 Base Accidents de Trabajo: 1.333,34 Base Extras: 6,00 Base I.R.P.F.: 1.333,34			
TOTAL	1.102,00 €				

Cálculo de Nómina

Deducciones o Retenciones

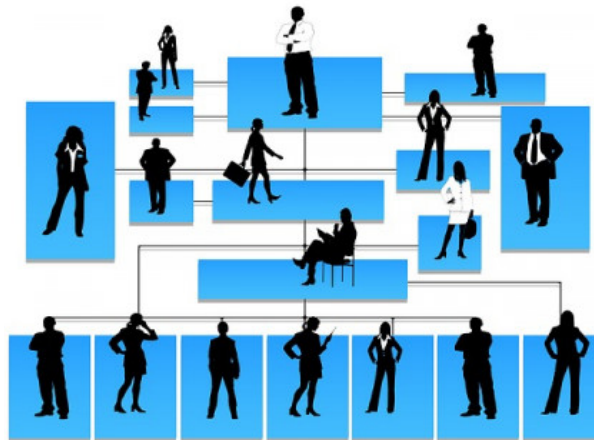
<https://share.google/TgU96nmd8PuNaWRqm>

Importancia en el presupuesto

El análisis de la nómina permite:

- Determinar el costo real del recurso humano.
- Planificar contrataciones o reducciones de personal.
- Evaluar la viabilidad financiera del proyecto.
- Controlar gastos operativos.

Clasificación del personal



<https://share.google/t3GyvRcGqlyib1pKk>

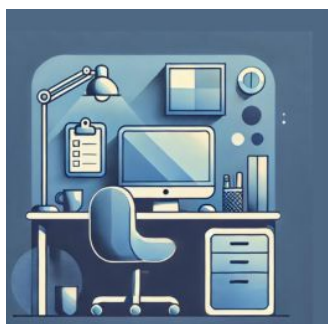
El equipo de trabajo puede clasificarse en:

- Personal operativo.
- Personal administrativo.
- Personal directivo.

Cada uno tiene diferentes funciones y niveles de impacto en el presupuesto.

Puestos de trabajo

Los puestos de trabajo representan la estructura organizacional de la empresa, definiendo las funciones, responsabilidades y jerarquías dentro del equipo.



Puesto de trabajo

Un puesto de trabajo es el conjunto de tareas y responsabilidades asignadas a un trabajador en una empresa u organización.

<https://share.google/pliZwQcnEReTThj0n>

Elementos de la definición de un puesto

Cada definición de puesto debe incluir:

Nombre del puesto, objetivo del puesto, funciones principales, nivel jerárquico, perfil requerido (habilidades, experiencia, formación).

Elementos de la Descripción de Puestos

Descripción de Puestos	
Nombre	Técnico de selección.
Departamento	Recursos Humanos.
Jornada laboral	Diurna, completa.
Horario	Lunes a viernes de 9 a 17.
Lugar de trabajo	Ciudad de México.
Relación con otros departamentos	Colaboración directa con todos los responsables de las diferentes áreas que requieran cubrir un puesto.
Supervisor directo y subordinados	Responde a la supervisión del Director de RR. HH. No tiene personas a cargo.
Propósito	Atraer, reclutar y seleccionar a los candidatos adecuados para cubrir las necesidades de personal de la organización.
Funciones y responsabilidades	• Llevar a cabo el proceso de reclutamiento y selección de personal. • Elaborar los informes de los candidatos. • Realizar el abordaje de Los Nuevos Colaboradores. • Mantener actualizada la base de datos de perfiles profesionales.
Experiencia profesional previa	3 años de experiencia en el puesto.
Competencias y habilidades	• Capacidad de análisis y planificación. • Buena comunicación. • Trabajo en equipo. • Flexibilidad. • Adaptación al cambio. • Orientación al cliente.
Formación	• Titulación universitaria Superior en Psicología laboral. • Conocimientos en psicología de las organizaciones, legislación laboral y gestión de recursos humanos.
Salario	Rango salarial \$ 27.000 pesos.

<https://share.google/T6pggHdphhKimaMT5>

Descripción del trabajo versus especificación del trabajo		
Base para la diferencia	Descripción del trabajo	Perfil de trabajo
Sentido	Describe el trabajo	Describe el requisito del trabajo
Orientación	Al puesto de trabajo; lo que hace al puesto.	A la persona que ocupa el puesto; sus competencias.
Contenido	Deberes y responsabilidades, etc.	Cualificación y experiencia, etc.
Origen	Del análisis de puestos	De la descripción del trabajo
Solicitud	Resuelve el argumento de deberes superpuestos	Promociones, recompensas y transferencias
Motivo	Explicar el trabajo	Explicar el ajuste perfecto para el titular del trabajo

<https://share.google/FOZsrwD2n09JYusV8>

Importancia de la definición de puestos

Una correcta definición de puestos permite evitar duplicidad de funciones, mejorar la eficiencia organizacional, facilitar la asignación de responsabilidades y apoyar la planeación del presupuesto de nómina.

Relación con el presupuesto

CLASIFICACIÓN Y REMUNERACION DE CARGOS	
ESCALAS SALARIALES	ADMINISTRACION DE SALARIOS
1-Está diseñada para administrar la escala de salario de las organizaciones.	1-Administra los salarios, de acuerdo a la escala ya establecida.
2-Se relaciona con los salarios que devenga el trabajador.	2-Distribuye de manera equitativa, las cantidades asignadas para cada trabajador.
3-Establece márgenes dentro de cada escala salarial.	3-Se fundamenta en toda una política salarial.
4- Valora y compara cargos, para determinar rangos entre el mínimo y máximo.	4-Promociona el traslado de un empleado de un puesto a otro, al que le corresponde mayor salario.
5-Establece salario mínimo, máximo y promedio, según las exigencias de cada cargo.	5-Se encarga de que el salario sea lo suficientemente motivador para el trabajador.
6- Debe conocer y manejar todo un conjunto de principios y técnicas, para ofrecer la remuneración adecuada según la importancia del puesto.	

<https://share.google/euhXJ6NDTAatYzuku>

Cada puesto implica un costo, por lo que su diseño impacta directamente en:

- El gasto total de nómina.
- La productividad del equipo.
- La rentabilidad del negocio.

Sueldo mensual

El sueldo mensual es la remuneración económica que recibe un trabajador por sus servicios durante un periodo determinado.



<https://share.google/ciFh3aq2Ngw37LTSf>

Factores para determinar el sueldo

El salario debe establecerse considerando:

- Nivel de responsabilidad.
- Experiencia y habilidades.
- Condiciones del mercado laboral.
- Capacidad financiera de la empresa.

Tipos de sueldo

- Sueldo fijo.
- Sueldo variable (comisiones, bonos).
- Sueldo mixto.

Tipos de salario

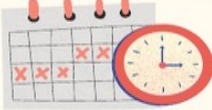


¿Qué es el salario?
Es lo que el patrono da al
obrero por su trabajo.



01 *Salario por Tiempo:*

Este depende del tiempo que ha trabajado el obrero, por ello se paga por hora, día, semana, quincena o mes.





02 *Salario por Pieza o Destajo:*

Se mide por la cantidad de operaciones realizadas y por la cantidad de productos elaborados por el obrero.

03 *Salario por unidad de obra:*

Se recibe en función de la cantidad de trabajo realizado, sin importar cuánto tiempo se haya empleado para desarrollarlo.





04 *Salario por unidad de tiempo:*

En este caso hablamos del dinero que recibe un empleado durante el tiempo que le cuesta realizar una tarea.

05 *Salario Mixto:*

Remunera 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.





06 *Salario en especie:*

Se paga con medios o bienes diferentes al dinero, por ejemplo con ropa, artículos para el hogar, comida.

07 *Salario en Moneda:*

Corresponde al pago con la moneda de curso legal.





08 *Salario Mínimo:*

Es la capacidad mínima de dinero que puede recibir un empleado, está marcado por las leyes de cada país.

Costo real del trabajador

Es importante considerar que el sueldo no representa el costo total del empleado. Se deben incluir las prestaciones, impuestos y seguridad social.

👉 Ejemplo:

Si el sueldo es \$10,000, el costo real puede ser \$13,000 o más.

Proyección del gasto en nómina



<https://share.google/H6iaRV5Ktpsy4uy9v>

La proyección de la nómina es fundamental para la planeación financiera de una organización, ya que permite anticipar el costo real del capital humano y evitar desequilibrios económicos. A través de este proceso, la empresa puede prever incrementos salariales, ajustes derivados del salario mínimo y cambios en las obligaciones patronales.

Asimismo, facilita mantener la equidad interna mediante la actualización de tabuladores salariales, evitando problemas como la rotación de personal o la pérdida de competitividad. También permite estimar con mayor precisión el impacto de contribuciones como seguridad social e impuestos sobre la nómina.

En conjunto, proyectar la nómina ayuda a tomar decisiones informadas, optimizar recursos, asegurar el cumplimiento legal y mantener la estabilidad y rentabilidad de la organización.

Para efectos presupuestales, se calcula:

👉 Nómina total = Número de empleados × Sueldo mensual

Ejemplo:

5 empleados × \$10,000 = \$50,000 mensuales.

LABORATORIOS PROCRAFS PROYECCION DE NOMINA						
CARGO DE CADA EMPLEADOR	PROFESIONAL	AÑO 2 (3.30%)	AÑO 3 (3.40%)	AÑO 4 (3.50%)	AÑO 5 (5.50%)	TOTAL
COORDINADOR ADMINISTRATIVO	PROFESIONAL	32.643.737	32.675.338	32.706.939	33.338.957	131.364.971
DIRECTOR FINANCIERO	PROFESIONAL	43.524.983	43.567.118	43.609.253	44.451.943	175.153.297
COORDINADOR COMERCIAL	PROFESIONAL	32.643.737	32.675.338	32.706.939	33.338.957	131.364.971
DIRECTOR ADMINISTRATIVO	PROFESIONAL	54.406.229	54.458.898	54.512.266	55.564.929	218.942.322
DIRECTOR COMERCIAL	PROFESIONAL	43.524.983	43.567.118	43.609.253	44.451.943	175.153.297
COORDINADOR DE FINANZAS	PROFESIONAL	32.643.737	32.675.338	32.706.939	33.338.957	131.364.971
SECRETARIA ADMINISTRATIVA	PROFESIONAL	24.312.448	24.335.984	24.359.519	24.830.235	97.838.186
COORDINADOR DE TALENTO HUMANO	PROFESIONAL	32.643.737	32.675.338	32.706.939	33.338.957	131.364.971
DIRECTOR CONTABLE	PROFESIONAL	54.406.229	54.458.898	54.512.266	55.564.929	218.942.322
TECNICO EN CONTABILIDAD FINANCIERO	TECNICO	12.242.996	12.254.848	12.266.699	12.503.737	49.268.280
TECNICO VISITADOR MEDICO	TECNICO	12.242.996	12.254.848	12.266.699	12.503.737	49.268.280
TECNICO ASISTENTE ADMINISTRATIVO	TECNICO	24.312.448	24.335.984	24.359.519	24.830.235	97.838.186
TECNICO AUXILIAR CONTABLE	TECNICO	12.242.996	12.254.848	12.266.699	12.503.737	49.268.280
TECNICO EN ASISTENTE DE SELECCIÓN	TECNICO	12.242.996	12.254.848	12.266.699	12.503.737	49.268.280
TECNICO EN MERCADEO Y VENTAS	TECNICO	24.312.448	24.335.984	24.359.519	24.830.235	97.838.186
TECNICO ANALISTA DE TESORERIA	TECNICO	12.242.996	12.254.848	12.266.699	12.503.737	49.268.280
TECNICO EN SALUD OCUPACIONAL	TECNICO	12.242.996	12.254.848	12.266.699	12.503.737	49.268.280
TECNICO EN EXPORTACIONES FARMACEUTICA	TECNICO	24.312.448	24.335.984	24.359.519	24.830.235	97.838.186
TECNICO EN LOGISTICA Y TECNOLOGIA	TECNICO	12.242.996	12.254.848	12.266.699	12.503.737	49.268.280
TOTAL NOMINA POR AÑOS		509.388.136	509.881.256	510.375.763	520.236.671	2.049.881.826

<https://share.google/vJc25fkIZf1q3MGS3>



El equipo de trabajo es un elemento fundamental dentro del presupuesto, ya que representa uno de los principales costos de operación. La correcta definición de la nómina, los puestos y los sueldos permite una mejor planeación financiera, optimiza los recursos humanos y contribuye a la eficiencia y rentabilidad de la organización.

Referencia:

Chiavenato, I. (2017). Administración de recursos humanos (10ª ed.). McGraw-Hill.

Dessler, G. (2020). Administración de recursos humanos (16ª ed.). Pearson.

Gitman, L. J. & Zutter, C. J. (2016). Principios de administración financiera (14ª ed.). Pearson.

Horngren, C. T., Datar, S. M. & Rajan, M. (2018). Contabilidad de costos: Un enfoque gerencial (16ª ed.). Pearson.

Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) (2024). Cuotas obrero-patronales. Recuperado de:
<https://www.imss.gob.mx>

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) (2024). Salario mínimo. Recuperado de:
<https://www.gob.mx/stps>

Servicio de Administración Tributaria (SAT) (2024). Impuesto sobre nómina y obligaciones fiscales. Recuperado de: <https://www.sat.gob.mx>

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2023). Políticas salariales y empleo. Recuperado de:
<https://www.ilo.org>