



Autores:

- González Sánchez Marco Antonio
- Robles Cabrera Sergio Luis

Materia: Seminario de Investigación

Tema: ¿Por qué las empresas que pertenecen al Régimen de Incorporación Fiscal no ofrecen prestaciones laborales a sus empleados?

Profesor: M.M. Israel Serrato López

Correo: marco_850219@live.com

Tema: ¿Por qué las empresas que pertenecen al Régimen de Incorporación Fiscal no ofrecen prestaciones laborales a sus empleados?

Desarrollo del proyecto.

A).- Objetivos de la Investigación

A través de la presente investigación, pretendemos demostrar que el costo del paquete de prestaciones laborales que las empresas que pertenecen al Régimen de Incorporación Fiscal que deberían brindar a sus empleados es un gasto considerable para las mismas, sobre todo en los primeros años de vida de estas empresas así como también ofrecer un panorama amplio de dichas prestaciones y la involucración de múltiples leyes para dar cumplimiento legal con estas.

B).-Pregunta de Investigación

Cuál es el costo del paquete de prestaciones laborales que deberían brindan las empresas que pertenecen al Régimen de Incorporación Fiscal a sus empleados?

C).-Justificación

Junto con el salario, las prestaciones laborales es un tema muy importante de analizar para las empresas, sin embargo varían entre una empresa y otra, dependiendo del tamaño de la empresa, del número de empleados con que cuenta, o hasta si en dicha empresa existe algún sindicato.

La presente investigación se debe realizar, para ofrecer un amplio panorama, tanto a las empresas, trabajadores de las mismas y al público en general del costo que representa para las empresas el pago de dichas prestaciones, así mismo el dar a conocer la variedad de leyes que están inmersas para dar cumplimiento con esta obligación.

Las implicaciones legales que nacen al contratar un trabajador, no son debidamente atendidas en la mayoría de los casos, lo que trae un gran riesgo para las empresas ante las autoridades fiscales como el SAT, el IMSS, las tesorerías locales y las propias dependencias laborales.

Uno de los principales aspectos que el empleador debe tener plenamente identificado es la naturaleza de las prestaciones que se otorgan al trabajador, distintas a su salario, pues dependiendo de aquella, podrían generarse costos adicionales a la empresa.

D).-Hipótesis

El costo del paquete de prestaciones laborales que deberían brindar las empresas que pertenecen al Régimen de Incorporación Fiscal a sus empleados representa un gasto considerable y en consecuencia esto genera que estas empresas no brinden las prestaciones que deberían recibir sus empleados, sobre todo en sus primeros años de vida, para reducir el gasto.

Marco Teórico

Según un Artículo periodístico de la revista el financiero (2015) los cambios fiscales en 2014 harán que muchas empresas eliminen las prestaciones y en otros casos piensan ampararse ante la menor deducibilidad de las mismas.

Cuando buscamos trabajo no solo el salario y el horario son importantes, los beneficios laborales también juegan un rol fundamental

Los profesionales al momento de cambiar de trabajo o comenzar con su primer experiencia laboral no solo miran el salario, los horarios y la imagen corporativa, sino que cada día se interesan más por los diferentes beneficios que brinda la empresa.

Dependiendo de la empresa a la cual se postule el profesional, las prestaciones laborales varían haciendo más o menos atractiva la oferta de empleo. Normalmente, cuanto más grande y reconocida sea la empresa a la que nos postulamos, mayores serán los beneficios que pueden ser: la asignación de un automóvil, paquetes turísticos familiares, regalos empresariales, etc.

Cuando buscamos trabajo no solo el salario y el horario son importantes, los beneficios laborales también juegan un rol fundamental.

Como ejemplo la mayoría de los profesionales al momento de cambiar de trabajo o comenzar con su primera experiencia laboral no solo miran el salario, los horarios y la imagen corporativa, sino que cada día se interesan más por los diferentes beneficios que brinda la empresa.

Dependiendo de la empresa a la cual se postule el profesional, las prestaciones laborales varían haciendo más o menos atractiva la oferta de empleo. Normalmente, cuanto más grande y reconocida sea la empresa a la que nos postulamos, mayores serán los beneficios que pueden ser: la asignación de un automóvil, paquetes turísticos familiares, regalos empresariales, etc.

Recientes estudios muestran que las compañías están gastando más en beneficios aunque siguen sin subir sueldos. A los empleados les parece bien este quid porque, una cosa compensa la otra.

En lugar de ofrecer salarios más altos, los empleadores están ofreciendo mejores paquetes de beneficios para atraer y retener al talento.

En un estudio llevado a cabo por la Society of Human Resource Management (SHRM) donde encuestaron a más de 450 empleadores, el 35% respondió que entregaba paquetes con más beneficios, frente al 28% del año anterior. Una pequeña proporción citó una reducción en dichos paquetes, una cifra inferior al 9% del año previo. El sondeo también advirtió el aumento de nuevos beneficios, tales como programas para ayudar a pagar préstamos estudiantiles, clases grupales de acondicionamiento físico y dispositivos de fitness y congelación de óvulos.

Las prestaciones más atractivas en rubros como vacaciones y bienestar físico sustituyen los aumentos salariales, pues los sueldos se han mantenido estancados. El sondeo sugiere que los empleados fomentan esa tendencia. “El estudio revela que muchos solicitantes de empleo a menudo le dan mayor importancia a la cobertura médica, los horarios flexibles y otras prestaciones que al salario base,” indica el informe. Y en efecto, las investigaciones (incluida la multicitada encuesta de Ernst and Young) demuestran que los trabajadores, en especial el segmento de los ‘milenio’, valora la flexibilidad.

Laborales de la población joven, como sería trabajar en una compañía con una misión clara y una cultura divertida. Así lo expone la encuesta de Ernst and Young:

Tras la paga competitiva y los beneficios, que están a la cabeza, las cosas que más valoran los empleados en un trabajo potencial son: 'poder trabajar con flexibilidad y aun así alcanzar un ascenso'; que empató en 74% con 'trabajar con colegas, incluyendo mi jefe, que apoyen mis esfuerzos por trabajar de forma flexible'.

Costo del paquete de prestaciones laborales para las empresas.

Los pagos y prestaciones que las empresas erogan a favor de sus trabajadores pueden tener un tratamiento distinto para cada autoridad, es por ello que consideramos realizar esta investigación, fundamentada bajo las leyes que esto implica.

Varios aspectos respecto a esta investigación son de gran interés, no solo para los empleados, si no para las empresas en sí, ya que el costo que representa para las empresas, hay que considerarlo dentro de su planeación, de una forma integral.

Esta investigación, pretende aportar y concientizar el costo que ello representa.

Es objetiva, se realiza de forma general, para brindar un amplio panorama en cuestión financiera, fiscal y también administrativa.

Por último, las implicaciones que esta investigación y las recomendaciones que se presentan serán para que permita que la información desarrollada aporte a la buena planeación de las empresas.

CONCEPTOS

Se entiende por prestaciones al incentivo que otorga una empresa a sus empleados, con el propósito de motivar a la nómina un sentido de pertenencia por la empresa u organización, protegiendo al mismo empleado de riesgo imprevisto y ayudando en la mejora de calidad de vida personal, social y familiar.

Estas son adiciones al sueldo o salario de cada empleado, cancelado por los empleadores en dinero o especie.

Las prestaciones no son más que, cosas, facilidades o servicios que un empleador les otorga a sus trabajadores en adición al salario estipulado.

Resulta un poco difícil expresarles una definición del concepto “Prestaciones”, en este trabajo, por la amplitud y diversidad de los servicios y ayudas que pueden fomentar el bienestar del trabajador.

Una definición más acabada sería si decimos que las prestaciones es toda acción de la gerencia, bien descansa en disposiciones legales, estatutarias o administrativas, dirigidas a ofrecer al trabajador una ayuda económica o servicio social, en adición a su salario, con la finalidad de reducir el gasto del empleado, fomentar su desarrollo y crear condiciones de trabajo satisfactorias.

Salarios. Es la suma de dinero que recibe de forma periódica un trabajador de su empleador

Prestaciones. Es aquel servicio que el Estado, las Instituciones públicas o las empresas privadas están obligados a ofrecerles a sus empleados y que les garantizarán algunas cuestiones de primera necesidad y mejoras en la calidad de vida.

Costo. Cantidad de dinero que cuesta una cosa.

Empresa. Es una organización o institución dedicada a actividades o persecución de fines económicos o comerciales.

Sector empresarial. Asamblea o consejeros designados por las organizaciones empresariales.

Empleador. La parte que provee un puesto de trabajo a una persona física para que preste un servicio personal bajo su dependencia, a cambio del pago de una remuneración o salario.

Postulante. Persona que aspira a ingresar en una congregación, grupo, reunión.

Trabajo. Toda aquella actividad ya sea de origen manual o intelectual que se realiza a cambio de una compensación económica por las labores realizadas.

Beneficios Laborales. Son formas de compensación que se ofrecen a los empleados fuera de un salario o sueldo declarado.

MARCO METODOLÓGICO

Tipo de Investigación

La **investigación cuantitativa** es el procedimiento de decisión que pretende señalar, entre ciertas alternativas, usando magnitudes numéricas que pueden ser tratadas mediante herramientas del campo de la estadística. Por eso la investigación cuantitativa se produce por la causa y efecto de las cosas.

Fuentes de información

Las **fuentes cuantitativas** son un tipo de información que es susceptible de ser tratada estadísticamente gracias a la ayuda de técnicas matemáticas, como la que proporcionan las encuestas, bases de datos, paneles.

Fuentes primarias.

Es una fuente que el investigador crea en un momento concreto para resolver un problema concreto. Se refiere a los portadores originales de la información que no la han retransmitido, grabado o transcrito en cualquier medio de soporte. Se puede decir que estas fuentes no existen hasta el momento en que se necesitan, para reunirlos se acude a diversas técnicas como las encuestas.

Determinación de la población a estudio

Población.

Es el conjunto total de individuos, objetos o medidas que poseen algunas características comunes observables en un lugar y en un momento determinado. Cuando se vaya a llevar a cabo alguna investigación debe de tenerse en cuenta algunas características esenciales al seleccionarse la población bajo estudio.

Entre estas tenemos:

Homogeneidad: Que todos los miembros de la población tengan las mismas características.

Espacio: Se refiere el lugar donde se ubica la población.

Tiempo: Se refiere al periodo de tiempo donde se ubicaría la población de interés.

Cantidad: Se refiere al tamaño de la población.

Por ello el planteamiento de nuestra investigación es la siguiente:

¿Cuál es el costo del paquete de prestaciones laborales que deberían brindar las empresas que pertenecen al Régimen de Incorporación Fiscal a sus empleados, en el estado de San Luis Potosí, en la zona universitaria de la Universidad Politécnica de San Luis Potosí?

El tamaño de la población de nuestra investigación en la zona universitaria de la Universidad Politécnica de San Luis Potosí la componen 5 empresas, por lo cual las encuestas se realizarán a los 5 dueños de estas empresas.

Se determina estadísticamente que se continuará a realizar un Censo de la población a investigar.

Tipo de muestreo.

El muestreo probabilístico es una técnica de muestreo en virtud de la cual las muestras son recogidas en un proceso que brinda a todos los individuos de la población las mismas oportunidades de ser seleccionados.

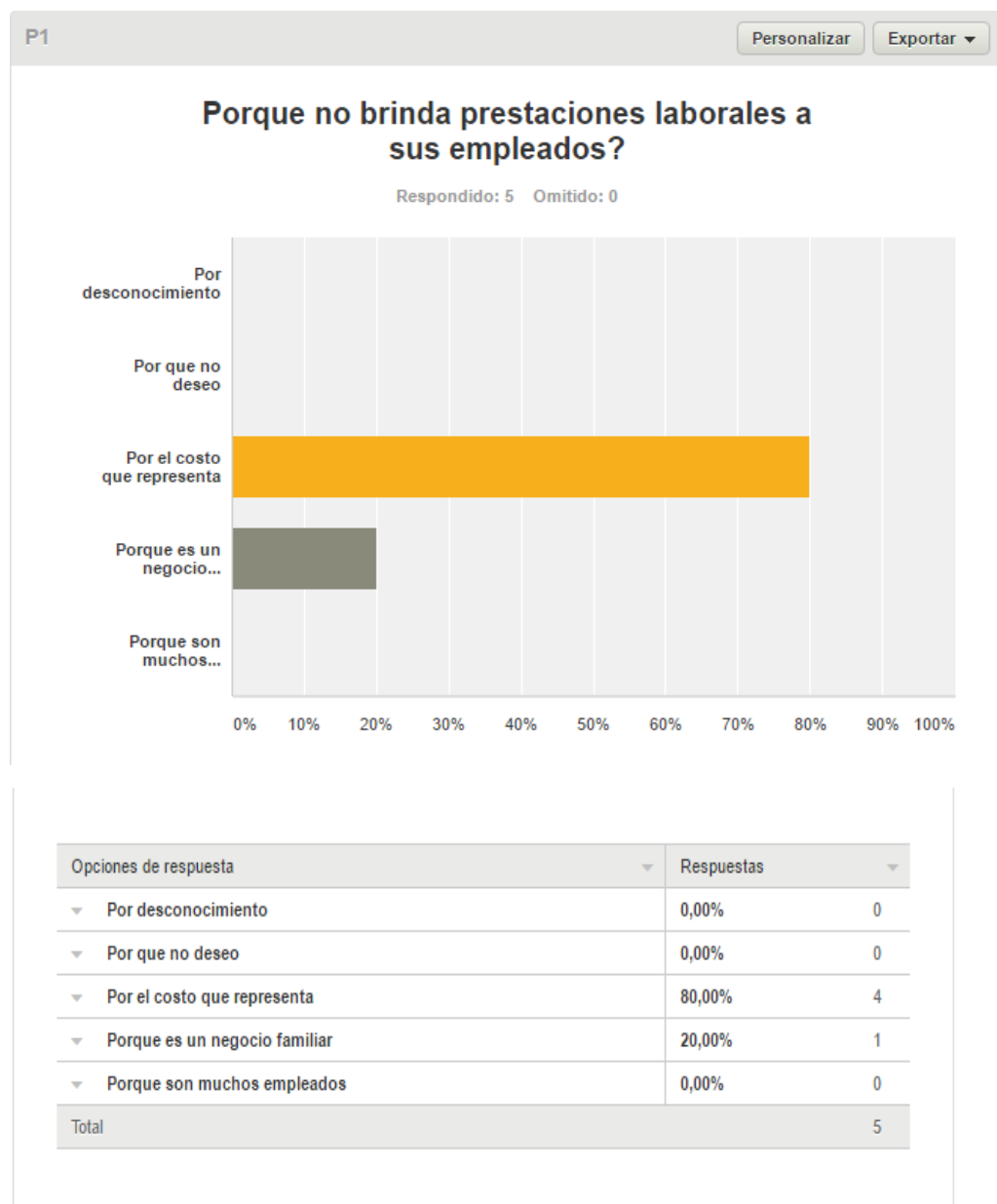
Técnicas de recolección

Se realizará una encuesta de tipo cerrada de opción múltiple.

Una **encuesta** es un procedimiento dentro de los diseños de una investigación en el que el investigador busca recopilar datos por medio de un cuestionario previamente diseñado en dar una entrevista a alguien, sin modificar el entorno ni el fenómeno donde se recoge la información ya sea para entregarlo en forma de tríptico, gráfica o tabla. Los datos se obtienen realizando un conjunto de preguntas normalizadas dirigidas a una muestra representativa o al conjunto total de la población estadística en estudio, integrada a menudo por personas, empresas o antes institucionales, con el fin de conocer estados de opinión, ideas, características o hechos específicos.

Diseño y trabajo de campo

Aplicación del método de recolección.



El 80% de estas empresas, afirma no brindar prestaciones laborales a sus empleados por el costo que esto representa y el 20% de estas es porque son empresas familiares atendidos por sus dueños.

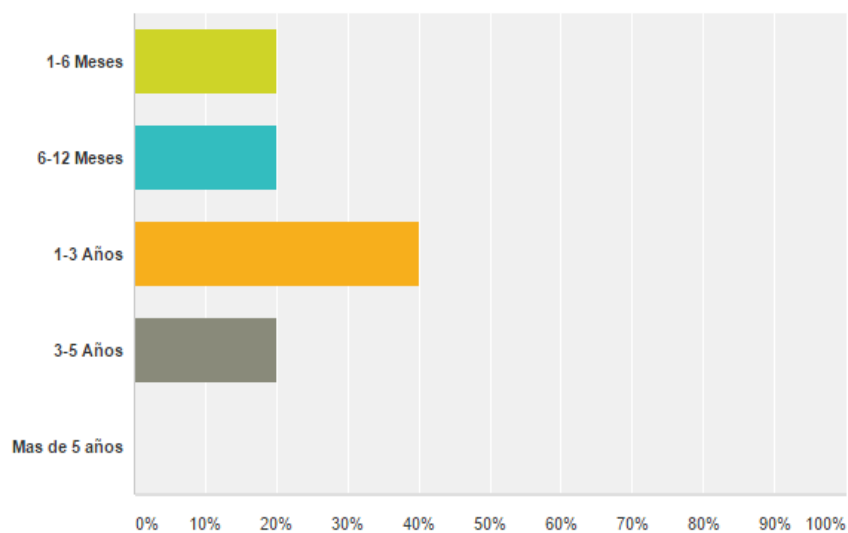
P2

Personalizar

Exportar ▼

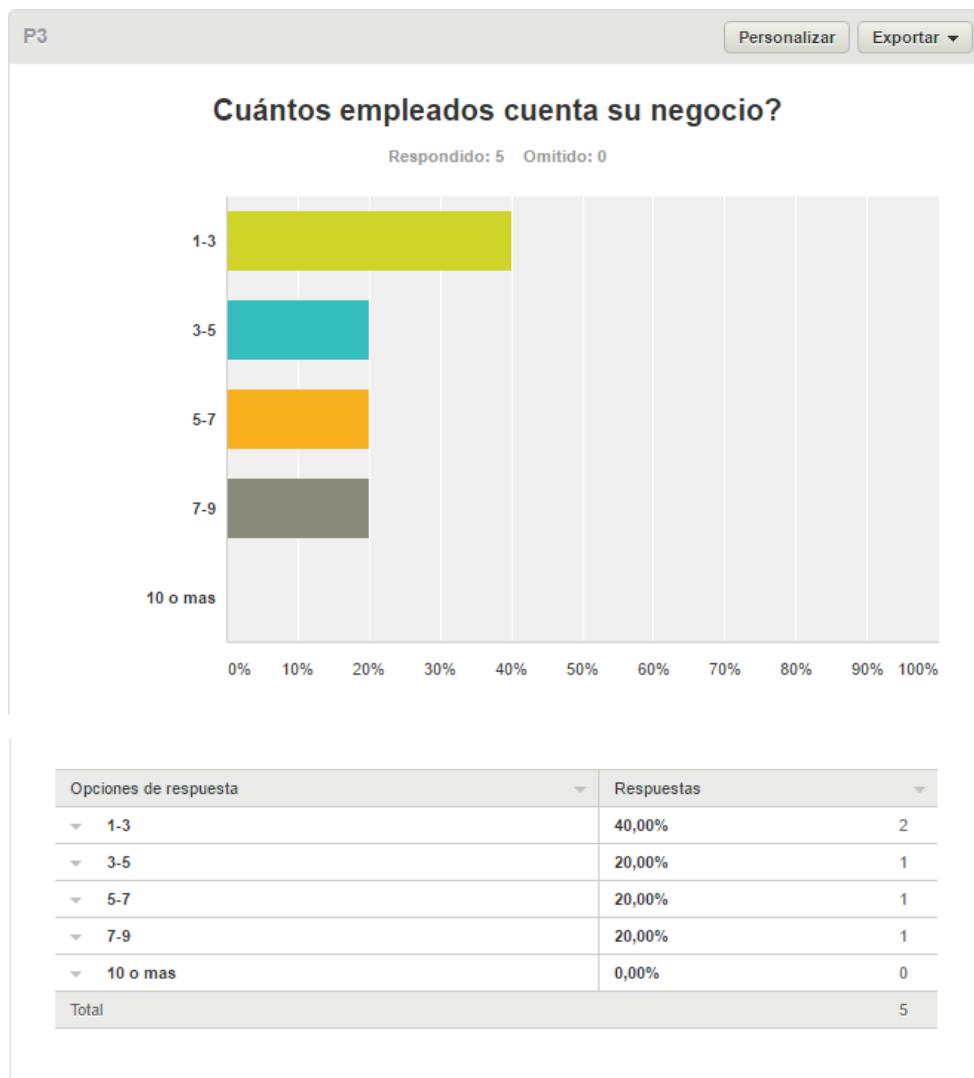
Cuánto tiempo tiene funcionando su negocio?

Respondido: 5 Omitido: 0

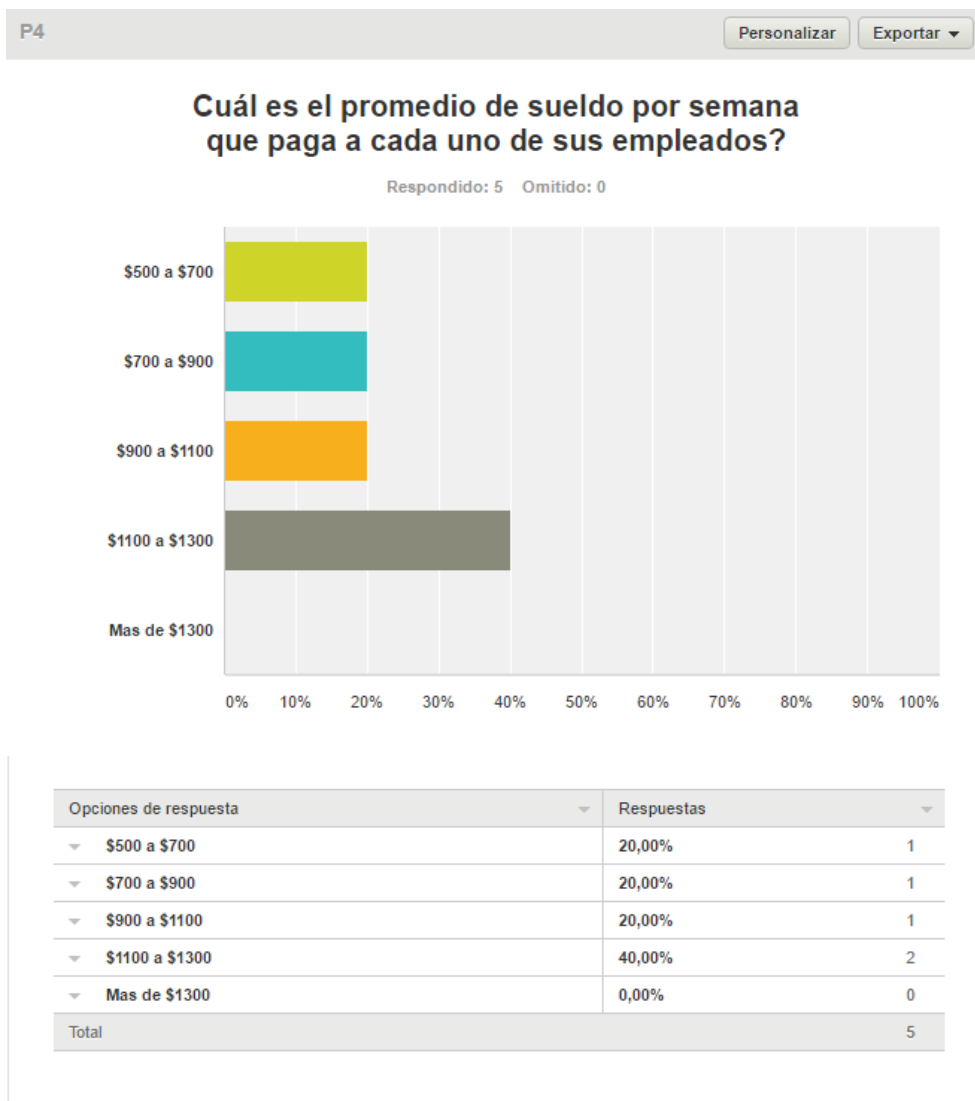


Opciones de respuesta	Respuestas
1-6 Meses	20,00% 1
6-12 Meses	20,00% 1
1-3 Años	40,00% 2
3-5 Años	20,00% 1
Mas de 5 años	0,00% 0
Total	5

El 40% de estas empresas tiene funcionando de 1 a 3 años de haber sido constituidas, y su incorporación al ámbito fiscal es gradual al igual que su crecimiento.



El 40% de estas empresas tiene en promedio de 1 a 3 empleados, el resto de estas empresas tiene de 3 a 9 empleados.



El 40% de estas empresas, eroga entre \$1100.00 y \$1300.00 por concepto de sueldo por empleado por semana, el resto varía entre \$700.00 y \$1100.00 por semana por empleado.

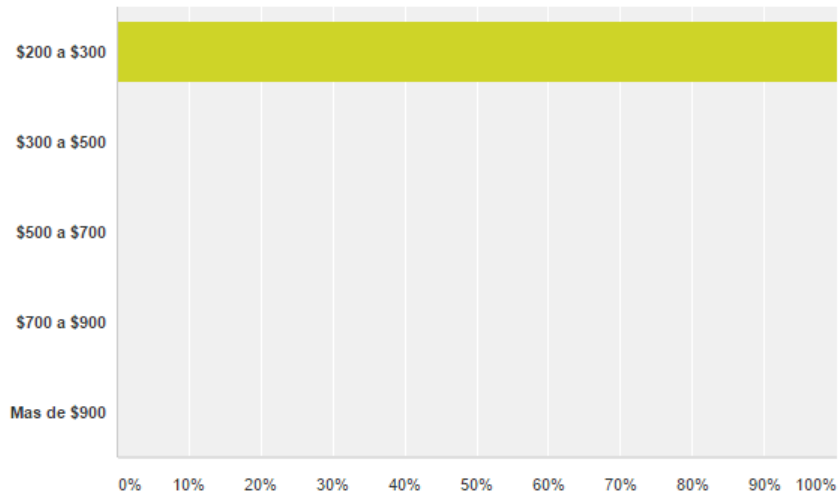
P5

Personalizar

Exportar ▼

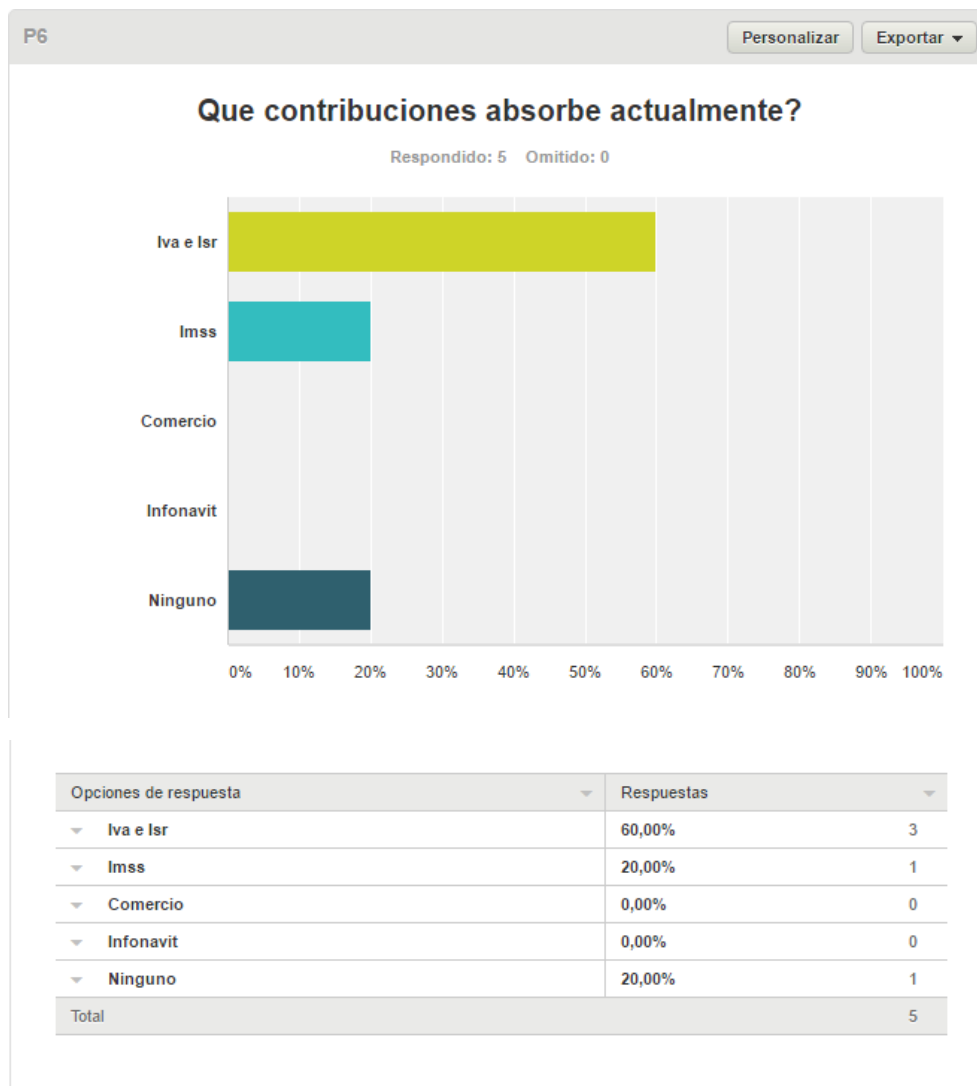
**Si ofreciera prestaciones a sus empleados,
en promedio por empleado cuanto dinero
más por semana representaría?**

Respondido: 5 Omitido: 0



Opciones de respuesta ▼	Respuestas ▼	
▼ \$200 a \$300	100,00%	5
▼ \$300 a \$500	0,00%	0
▼ \$500 a \$700	0,00%	0
▼ \$700 a \$900	0,00%	0
▼ Mas de \$900	0,00%	0
Total		5

El pago de prestaciones laborales a los empleados de este sector de empresas, es un gasto considerable, es por ello, que el 100% de estas empresas no brinda prestaciones a sus empleados, ya que esto representaría un gasto de entre \$200.00 y \$300.00 por empleado y por semana.



Del total de estas empresas, el 60% dice pagar impuestos federales que corresponden a Iva e Isr, un 20% paga contribuciones al Imss, y el 20% restante aunque está obligado a realizar pagos, no los hace.

Conclusión.

Se aplican las encuestas a 5 empresas que pertenecen al Régimen de Incorporación Fiscal que se encuentran en la zona universitaria de la Universidad Politécnica de San Luis Potosí obteniendo los siguientes resultados:

Concluimos que las empresas que pertenecen al Régimen de Incorporación Fiscal de la zona universitaria de la Universidad Politécnica de San Luis Potosí no ofrecen prestaciones laborales a sus empleados por el costo que representa ya que del total de empresas encuestadas el 80% es por este motivo y un 20% porque son negocios familiares, atendidos por sus dueños, son empresas que la mayoría tiene de 6 meses a 3 años de creación y por tal motivo están en proceso de crecimiento, el número de empleados con que cuentan estas empresas es variable pero la media anda de 1 a 3 empleados, el promedio de sueldo que ofrecen estas empresas a sus empleados es de entre \$1100.00 y \$1300.00 por semana a cada uno, el total de estas empresas piensa que si ofreciera prestaciones a sus empleados, el costo de prestaciones representaría un egreso para la empresa de entre \$200.00 y \$300.00 más por semana y por empleado. Así mismo la mayoría de estas empresas dice pagar impuestos de tipo federal, lo que para ellos representa un gasto que va de \$100.00 a \$400.00 por bimestre, solamente el 20% de estas empresas no paga ningún impuesto, además la mayoría de estas empresas considera que en relación con el nivel de ventas del año pasado han aumentado un poco sus ventas, esto contribuye al crecimiento de las mismas, a la generación de empleos y sobre todo al crecimiento de este sector de empresas.

Bibliografía.

- Estudio llevado a cabo por la Society of Human Resource Management (SHRM, 2015)
- Alumnos de la carrera de Contador Público de la Universidad Tangamanga y algunas publicaciones vía electrónica.(2016)