

Indicadores Salariales -Especificaciones técnicas

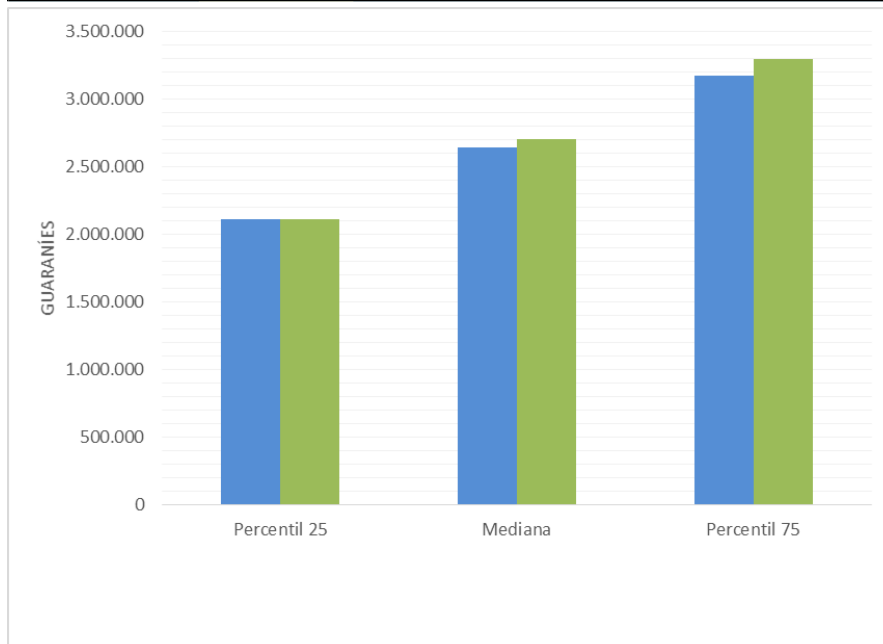
Octubre, 2016

Objetivo

Orientar a los a los empleadores en el funcionamiento del mercado laboral oferente, proveyendo información estadística sobre las remuneraciones que aspiran los postulantes, para cada cargo y/o sector económico.

Formato del Informe - Ejemplo

Cargo:	Asistente de Control de Calidad				Sector:	Imprenta	
Prioridad Uno	Percentil 25	2.110.000	Mediana	2.640.000	Percentil 75	3.170.000	Muestra 118
Del Sector	Percentil 25	2.110.000	Mediana	2.700.000	Percentil 75	3.300.000	Muestra 325



Definiciones

Mediana: resulta la posición central de las remuneraciones deseadas por los candidatos, para un determinado puesto. En otras palabras, es el nivel de remuneración tal que es superado por el 50% de la muestra, quedando el 50% por debajo de este valor.

Percentil 25: es el nivel de remuneración tal que es superado por el 75% de la muestra, quedando el 25% por debajo de este valor.

Percentil 75: es el nivel de remuneración tal que es superado por el 25% de la muestra, quedando el 75% por debajo de este valor.

Funcionamiento

Partiendo del Tesoro de Cargos Genéricos que dispone PIVOT para facilitar el intercambio de informaciones en el proceso de intermediación laboral, tanto para el reclutamiento (empleadores) como para la fijación de objetivos laborales (postulantes), se cuenta con un mecanismo de captación, y procesamiento de la información aportada por los postulantes, para poner a disposición un resultado estadístico, automáticamente.

Cada vez que el postulante carga o actualiza su currículum, e indica un ingreso objetivo para el puesto que aspira, el sistema “aprende”, de manera a recalcular la información estadística a disposición de las empresas.

El Tesoro de Cargos Genéricos cuenta actualmente con 420 cargos tipificados y especialmente adaptados al mercado laboral del país. Para más información, visite la página

www.pivot.com.py/estadisticas.

Criterios de Cálculo

El sistema emplea el método de cálculo de la Mediana de una muestra estadística. Se define como el número que separa la mitad más alta de la mitad más baja de una población. La ventaja de una Mediana en relación al Media Aritmética es que aquella reduce la influencia de valores atípicos, que pueden resultar engañosas. Estos valores atípicos pueden surgir por error de carga de datos o de fallas de criterio del postulante. Estas cifras, que no son coherentes con los del resto de la población, por ser numéricamente distantes, se denominan Valores Atípicos (Outliers en inglés). Cuando estos valores atípicos superan cierto criterio de alejamiento, deben descartarse directamente.

El sistema también tiene en cuenta la inflación. La pérdida de valor adquisitivo del dinero tiene una influencia considerable en el cálculo estadístico. Por ejemplo, durante el año 2015, el Banco Central del Paraguay determinó que la inflación fue del 5,6%, que en una remuneración de Gs. 3.000.000 crea un sesgo de Gs. 168.000.

Método de Cálculo

Se enuncian a continuación los pasos que el sistema utiliza para proveer la información estadística. Este cálculo se realiza CADA VEZ que el empleador solicita la información.

1. Se agrupan todos los salarios deseados,
 - a. Para un determinado puesto, y
 - b. Para un determinado puesto dentro del rubro de empresas del empleador (que debe coincidir con rubro objetivo del postulante)



2. Obtenidas ambas muestras, se procesa a ajustar cada cifra por la inflación, si corresponde.
3. Obtenida las muestras ajustadas, se calcula la MEDIANA de cada una de ellas.
4. Se calculan los CUARTILES 1 y 3 (Q1 y Q3) de ambas muestras. Se llaman también Percentiles 25 y 75 respectivamente.
5. Se calculan los IQRs de las muestras.
6. Se eliminan todas los valores atípicos, que son los que están fuera de rango $< (Q1 - 2 \times IQR)$ y $> (Q3 + 2 \times IQR)$.
7. Se recalculan la nueva mediana y cuartiles (percentiles) para exhibirlos. Los resultados finales se redondean al 10.000 más próximo.

Modalidades de Cálculo

Se disponen dos modalidades de Cálculo:

Por Prioridad por Sector Económico de la Empresa

La pretensión salarial se calcula proveniente del cargo que el postulante indicó como prioridad, dentro del sector económico de la(s) empresa(s) en la(s) que tuvo experiencia.

Por Prioridades Primera y Múltiple

Prioridad Primera: La pretensión salarial se calcula proveniente del cargo que el postulante indicó exclusivamente como su principal prioridad.

Prioridad Múltiple: La pretensión salarial se calcula proveniente de los cargos que el postulante indicó como su principal prioridad y/o como sus prioridades alternativas (segunda y/o tercera).

Para cada caso, se selecciona la modalidad más relevante, según el puesto y/o el sector económico de la empresa.

Definiciones

Mediana: resulta la posición central de las remuneraciones deseadas por los candidatos, para un determinado puesto. En otras palabras, es el nivel de remuneración tal que es superado por el 50% de la muestra, quedando el 50% por debajo de este valor.

Percentil 25: es el nivel de remuneración tal que es superado por el 75% de la muestra, quedando el 25% por debajo de este valor.

Percentil 75: es el nivel de remuneración tal que es superado por el 25% de la muestra, quedando el 75% por debajo de este valor.

Para más informaciones, escribanos: info@pivot.com.py.