

WDS

Carrera:
Lic. En Contabilidad Pública.

Materia:
Sueldos Y Salarios.

Trabajo:
Mapa Conceptual

Tema:
Investigación Salarial, Pagos Y Beneficios

Catedrático:
Jose Armando Espinoza Martinez

Alumna:
Alison Melanie Moreno Alcazar

Grado: 5^o Grupo: "A"

Fecha de Entrega:
10 de Abril del 2021

Clases de Salarios

Salario Nominal

Es la cantidad que un empleado recibe por la realización de sus tareas durante la jornada de trabajo.

Salario Especie

Es aquel que se paga con productos o Servicios de la empresa

Salario Real

Es lo que el trabajador está recibiendo realmente en función al costo de vida

Salario Mixto

Es aquel en que una parte se paga en dinero y otra en especie.

Salario a Destajo

Es aquel que se paga por las unidades producidas

Salario por tiempo

Es el asignado al trabajador para un límite de tiempo determinado.

Salario Basico

De acuerdo a su valor relativo dentro de la organización.

Salario en Dinero

Es aquel que se paga en unidades monetarias del medio donde se trabaja.

Salario por obra.

Es aquel que se asigna por el trabajo mismo (obra), de acuerdo con las condiciones determinadas.

Selección de las empresas Participantes

Uno de los objetivos principales de la administración de la remuneración, además de la equidad interna, es establecer competitividad externa entre los Salarios de la organización y de la Competencia.

Mismo tamaño

Es el tipo de administración y control que tienen.

Los Encuestista

Obtener respuestas verbales a las interrogantes sobre el problema propuesto.

Giro de la Empresa

Elegir empresas con la misma actividad económica para la aplicación de la encuesta.

Misma Calidad en trabajadores

Analizar las características que presentan el personal de las empresas participantes.

Cuestionario

Es el método que se utiliza para obtener respuestas, llenar por sí mismo.

Recolección de datos

Determinar su observación, las condiciones en que asumirá la observación y conductas.

La Encuesta

Consiste en obtener información de las personas, sobre opiniones, actividades o sugerencias.

Concepto de Política Salarial.

Es el conjunto de principios y directrices que reflejan la orientación y la filosofía de la organización con respecto a los asuntos de remuneración de sus colaboradores.

Factores

Remuneración
Basada en el
puesto.

Remuneración
Basada en el
individuo.
Remuneración
basada en el
costo y Calidad
de vida.

Remuneración
de acuerdo con
la normatividad

Reajustes de
Puestos.

Requisitos de formación de los políticos de Salarios.

La razón es contribuir a la
eficiencia y eficacia de la
empresa.

deberá ser creada para la
misma organización, apro-
bada por los directivos y
conocidas y aceptadas por
las personas involucradas
en ellas.

Aspectos a Considerar.

Costo de la mano de obra en
relación sus ingresos.

Horas de entrenamiento de nuevos
empleados.

Número de días para Selección y
contratar nuevos empleados.

Tecnología empleada en procesos.

Rotación de personal deseable.

Valores de la empresa respecto al
personal.

Los Prestaciones.

Beneficios Marginales

Son beneficios que de una o otra manera están integrados a la remuneración de los trabajadores (sueldo fijo, remuneración variable y prestaciones y son muy importantes para ellos por el simple hecho de permitirles tener una mejor calidad de vida.

Prestaciones

Beneficios que la Seguridad Social u otra entidades otorgan a favor de los trabajadores, ya sea en dinero o especie, para tener situaciones de necesidad.

Importancia de las prestaciones.

En que las organizaciones buscan soluciones para problemas individuales de su personal y soluciones de grupo para los problemas sociales que las afectan directamente. Otra importancia es que las organizaciones buscan ventajas en sus acciones.

Prestaciones obligatorias por la ley.

Horas Extras	Prestaciones de ley - Jornada de trabajo.	Prestaciones de ley - Descansos.	Vacaciones	Prima Vacacional
El tiempo adicional que el empleado labora a su jornada de trabajo.	Se refiere a la cantidad de hora que se deben trabajar cada día.	Debe tener media hora de descanso con goce de Salario por cada 6 días laboradas.	Se da a los trabajadores que han laborado por más de un año en la misma empresa.	Se le debe pagar al trabajador un 25% sobre el salario que tiene durante su periodo de vacaciones.
Cuando se pagar doble.	Formas.	Debe tener un día de descanso con goce de Salario íntegro.	Aguinaldo	Reparto de Utilidades
Cuando el trabajador trabaje un rango de 3 horas, recibirá el 100% de lo que cuesta su día.	Jornada diurna (entre las 6 y las 20h) Jornada nocturna (Entre las 20 y las 6hs) Mixta (una mezcla de ambas jornadas).	Capacitación.	Es un pago equivalente a quince días de Salario y debe pagarse antes del día 30 de Diciembre.	Es obligatoria para las empresas que hayan generado utilidades en el año.
Cuando se pagar triple.		debe ser tomada por el trabajador durante el horario de trabajo.		
Cuando las horas extras laboradas excedan de 9hs.				

Prestaciones Voluntarias

Salarios

Si se realiza este pago por adelantado se gustara el descuento de los dias en que el trabajador no realizo sus actividades.

Vacaciones

El articulo 81 de la LFT, las vacaciones deberan concederse dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de Servicios.

Prima Vacacional

La ley consta de un incremento del 25% del sueldo que percibe durante los dias que le corresponde de vacaciones.

Prima de antigüedad

Se pagaran a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo siempre que hayan cumplido quince años de Servicios al menos.

Compensación de Incentivos

La importancia de la
Compensación
Para el trabajador

Son muy importante para
retener, atraer y compen-
sar a todos los trabaja-
dores, esto con el fin de
proporcionarles Seguridad
a la empresa.

Son parte de las estrate-
gias y gestiones de los
Recursos Humanos, esto
para lograr la adecuación
y total compensación que
debe percibir un trabaja-
dor.

El dinero como
incentivo

El dinero Satisface necesi-
dades, Valerse de el para
hacer que la gente trabaje
más

Un reforzador condicionado
general.

Un incentivo condicionado

Un reductor de la ansiedad

Un factor de higiene o de
mantenimiento.

Un instrumento para ob-
tener los resultados
deseados.

La fijación del pago en sistemas alternativos del Personal.

Es la parte más difícil del proceso de fijación de los Salarios mínimos. Si se establece un nivel demasiado bajo, el salario mínimo tendrá poca efecto en la protección. Si se establece un nivel demasiado alto, los Salarios mínimos serán poco respetados.

El Puesto

Con relación a la importancia del puesto.

debe estar en proporción directa al

Trabajo igual.

Salario igual.

La experiencia se aplica a través de

Incentivos y aumento de Salarios.

Calificación de meritos

Normas de rendimiento.

Ascensos y promociones.

Posibilidades de la Empresa.

Participación de utilidades

Las prestaciones que las empresas ofrecen.

Por acuerdo entre las Partes.

En este sentido, no se paga el trabajo, pues lo aprovecha el empleado o empleador.

Pago por rendimiento.

Es un tipo de retribución por el trabajo muy conveniente en muchas ocasiones, es una manera de premiar la productividad del trabajador.

Ventajas de la remuneración por desempeño.

Que se atraiga talento a la organización.

Los empleados más exitosos y mejor cualificados,

Demuestran con valores son y así poder obtener un sueldo que verdaderamente se adapte a su rendimiento.

Inconvenientes de la retribución por rendimiento.

La rivalidad que puede generarse entre los empleados.

Todos quieren ser los mejores y cobrar más.

Los empleados se centran en alcanzar los parámetros que definen su desempeño.

Los beneficios obligatorios

Vacaciones	Al cumplir un año tiene derecho, mínimo 6 días de vacaciones con goce de sueldo.	Prima Vacacional.	Todos los trabajadores deben recibir por lo menos 25% de los Salarios correspondientes a los días de Vacaciones.
Aguinaldo	deberá recibir 15 días de salario en caso de tener lañe de antigüedad.	Seguridad Social,	Derecho a ser incorporados al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS)
Pago de Utilidades	Es obligatorio hacer el reparto a los Colaboradores.	Días de descanso.	Tendrán derecho a un día de descanso semanal.
Licencia de maternidad	Tienen derecho a 6 Semanas antes y después del embarazo.	Periodo de lactancia.	Debe tomar dos descansos de media hora de licencia de adopción.
Licencia de adopción y paternidad.	Tendrán derecho a 5 días de descanso para ambos casos.	Prima de antigüedad	Después de 15 años de antigüedad, el trabajador tendrá derecho a 12 días de Salario.
			Préstamo por renuncia
			Aguinaldo.
			Vacaciones
			Prima Vacacional

Los Beneficios Discrecionales: la jubilación

Es una persona que ya no se encuentra física o mentalmente capacitada para continuar realizando el trabajo que hacía.

La jubilación puede ser de tipo ordinaria,

Cuando la persona cesa sus labores por alcanzar la edad estipulada por la ley para dicho efecto.

La jubilación es un derecho y se encuentra establecido y reglado por la Seguridad Social de cada país.

La jubilación anticipada

Cuando una persona que cuenta con cierta edad y ha realizado una cantidad determinada de aportes y antes de determinadas causas de tipo médicas.

Una jubilación Parcial

Una jubilación anticipada en la que los involucrados reducen su jornada laboral

Los beneficios discrecionales: El seguro de Salud.

Artículo 2.

El bienestar físico y mental del hombre para contribuir al ejercicio pleno de sus capacidades, la prolongación y el mejoramiento de la calidad de la vida humana.

Artículo 24

Clasifican en 3:
De atención médica
De Salud pública y
De asistencia Social.

Artículo 25.

Se garantizará la extensión cuantitativa y cualitativa de los servicios de Salud preferentemente a los grupos vulnerables.

Artículo 26

Se definirán Criterios de distribución de usuarios, de regionalización y de escalonamiento de los servicios, así como de universalización de cobertura.

Artículo 27.

Se consideran servicios básicos de Salud los referentes a, la atención médica, la Salud mental, la prevención y el control de las enfermedades bucales tales.

Artículo 32.

El conjunto de servicios que se proporcionan al individuo, con el fin de proteger, promover y restaurar su Salud.

Artículo 33.

Las actividades de atención médica.
Preventivas
Caritativas
Rehabilitación.

Artículo 33.

Para el Servicio de Salud toda aquellas acciones realizadas en beneficio del individuo y de la Sociedad en general.

Otros beneficios del empleado Público.

Regula todo lo relativo al sistema de ingreso, clasificación, ascenso, traslado, suspensión, régimen, disciplinario y retiro de las funciones Públicas.

Seguridad Social

garantiza los medios de subsistencia de las personas que por algun motivo han perdido sus fuentes de ingreso y se encuentran desempleadas.

Prestaciones de antigüedad.

Los funcionarios Públicos gozarán de los mismos derechos de todos los trabajadores contemplados en la constitución y la ley Federal del trabajo.

Protección a la maternidad

Gozarán de la protección integral consagrada en la constitución y de la inamovilidad laboral prevista en la ley Orgánica del trabajo

Derecho a la Sindicalización.

Tendrán derecho a organizarse Sindicalmente.