



Nombre de alumno: Danilo Sánchez Espinoza.

Nombre del profesor: Reynaldo Francisco Manuel Gallegos.

Nombre del trabajo: Cuadro sinóptico.

Materia: Sueldos y salarios.

Grado: 5° cuatrimestre.

Grupo: Administración de empresas.

Ocosingo Chiapas, a 24 de Enero de 2022.

INVESTIGACIÓN SALARIAL

Son clases de Salarios como:

- Salario Nominal:** Es aquel que se pacta con el trabajador mediante el proceso contractual.
- Salario Real:** Es lo que el trabajador está recibiendo realmente, en función al costo de vida.
- Salario a destajo:** Es aquel que se paga por las unidades producidas.
- Salario básico:** 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 en especie:** Es aquel que se paga con productos o servicios de la empresa o con servicios que la empresa pueda prestar.
- Salario Mixto:** Es aquel en que una parte se paga en dinero y otra en especie.
- Salario por tiempo:** Es el asignado al trabajador para un límite de tiempo determinado.
- Salario por obra:** Es aquel que se asigna por el trabajo mismo (obra), de acuerdo con las condiciones determinadas.
- Salario mínimo legal:** Es aquel que el gobierno fija por decreto, por lo regular cada año.

Selección de los cargos de referencia.

- La curva salarial:** ayuda a tomar decisiones e interpretar los resultados para definir si existe equidad salarial, competitividad y, sobre todo, para conocer cuáles son los puestos que en algún momento determinado se encuentren sobrevaluados o subvaluados.
- La curva salarial puede presentarse en forma de curva o como línea recta, esto dependerá de la progresión que se desee utilizar ya sea (geométrica o aritmética).
- Como podemos mencionar, una curva salarial es la representación gráfica entre el valor relativo que presenta cada puesto (puntos) y su valor salarial expresado en dinero. Es así que se representa en forma de curva o como tendencia rectilínea.

Selección de las empresas participantes.

- Muchas organizaciones compiten día a día para tener el mejor capital humano que les garantice crecimiento y desarrollo y 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.
- Esto es con el fin de lograr una estructura salarial completa y confiable, estudiaremos lo que representa para ésta una encuesta salarial, elemento fundamental para determinar equidad externa dentro de la organización.
- Entre más empresas participen en la encuesta salarial, mayor será la confiabilidad de la información, en tanto es más representativa.

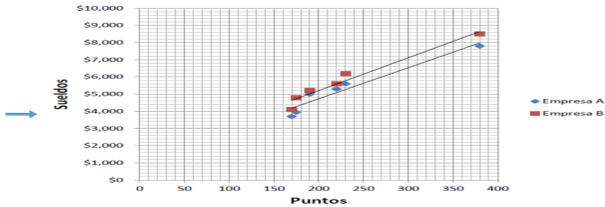
Una encuesta salarial deberá contar con características similares a las nuestras:

- Mismo tamaño:** Todas las organizaciones son diferentes y más cuando influye el tamaño de la misma.
- Giro de la empresa:** Elegir empresas con la misma actividad económica facilitará la aplicación de la encuesta: contaremos con puestos similares a los que se encuentran en nuestra empresa.
- Ubicación geográfica:** Se tendrá que seleccionar empresas que participarán en la encuesta salarial con base en el lugar donde se encuentran físicamente.
- Misma calidad en trabajadores:** Hay empresas que por su tamaño deciden contratar a personal altamente calificado o con habilidades mínimas para desarrollar sus actividades, dichas habilidades dependerán de los planes estratégicos de la organización.

Como ejemplo: tenemos los datos de dos empresas con características semejantes, se observará que cada una de ellas cuenta con sueldos diferentes en sus respectivos puestos.

Puesto	Puntos	Empresa A	Empresa B
A	230	\$5,600	\$6,200
B	380	\$7,800	\$8,500
C	190	\$5,000	\$5,200
D	170	\$3,700	\$4,100
E	175	\$3,950	\$4,800
F	220	\$5,300	\$4,600

Ahora veamos en la siguiente grafica: Para calcular la intersección se debe tomar los datos de los puntos y los sueldos de cada puesto, se realizan dos líneas, una para la empresa A y otra para la empresa B



Recolección de datos.

- Observación:** Es el registro visual de lo que ocurre en una situación real. Cuando se decide utilizarla hay que tomar en cuenta ciertas consideraciones, como método de recolección de datos.
- Este método es requisito fundamental la preparación cuidadosa de los observadores, asegurándose así la confiabilidad de los datos que se registren y recolecten.
- La encuesta:** Este método consiste en obtener información de los sujetos de estudio, proporcionada por ellos mismos, sobre opiniones, actitudes o sugerencias.

- Hay dos maneras de obtener información con este método: la entrevista y el cuestionario.
- La entrevista:** Es la comunicación establecida entre el investigador y el sujeto de estudio a fin de obtener respuestas verbales a las interrogantes planteadas sobre el problema propuesto. Se estima que este método es más eficaz que el cuestionario, ya que permite obtener una información más completa, como técnica de recolección de datos la entrevista tiene muchas ventajas; es aplicable a toda persona, siendo muy útil con los analfabetas, los niños o con aquellos que tienen limitación física u orgánica que les dificulte proporcionar una respuesta escrita., **Algunas ventajas que presenta este tipo de entrevista son:** La información es más fácil de procesar, simplificando el análisis comparativo, el entrevistador no necesita ser entrenado arduamente en la técnica y hay uniformidad en el tipo de información obtenida., **Pero también tiene desventajas, tales como:** Es difícil obtener información confidencial y limita la posibilidad de profundizar en un tema que emerge durante la entrevista.
- Cuestionario:** Es el método que utiliza un instrumento o formulario impreso, destinado a obtener repuestas sobre el problema en estudio y que el investido o consultado llena por sí mismo., **Algunas ventajas del cuestionario son:** Su costo relativamente bajo, su capacidad para proporcionar información sobre un mayor número de personas en un periodo bastante breve y la facilidad de obtener, cuantificar, analizar e interpretar los datos., cada una con sus ventajas y desventajas, sus características propias y la información que se requiera, dan flexibilidad para que el investigador determine su uso apropiado según el estudio a realizar.

Concepto de política salarial.

- La política salarial es el conjunto de principios y directrices que refleja la orientación y la filosofía de la organización con respecto a los asuntos de remuneración de sus colaboradores.
- Estos conjuntos apoyan al perfil empresarial de la organización, es decir, la misión, visión, objetivo y filosofía de la misma., **Una política deberá englobar varios factores como:**
 - 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 e. Reajustes de puestos.

- Requisitos de formación de las políticas de salarios:** El éxito de una política depende de su planeación. Toda política deberá estar enfocada a las estrategias de la organización, basarse en el presupuesto designado para ellas y respetando al mismo tiempo la filosofía de la empresa., la razón de ser de una política salarial es contribuir a la eficiencia y eficacia de las funciones de una organización para lograr su fin., y asimismo una política deberá ser creada para la misma organización, aprobada por los directivos y conocida y aceptada por las personas involucradas en ella, lo que implica que deberá escribirse.
- Para formular políticas salariales, es necesario tomar en cuenta varios aspectos que serán de gran utilidad para el éxito de las mismas. Ya se mencionó que toda política debe ser creada para la organización, por tanto, estar alineada a su perfil empresarial., estos aspectos son: Costo de la mano de obra en relación con sus ingresos, horas de entrenamiento de nuevos empleados, número de días para seleccionar y contratar nuevos empleados, tecnología empleada en procesos, rotación de personal deseable y valores de la empresa respecto al personal.

Las prestaciones.

- En nuestro país los patrones ofrecen beneficios variados, pero la Ley Federal del Trabajo establece cuáles son las prestaciones mínimas de ley en México, es decir, aquellas que cualquier empleador está obligado a cumplir.
- Se reconocer que hay Contratos Colectivos de Trabajo, Contratos Individuales de Trabajo, Reglamentos, Condiciones Generales de Trabajo y Manuales de Prestaciones con los que algunas empresas (por lo regular las más grandes o las del sector bancario y de seguros) esos beneficios mayores en comparación se les conoce como prestaciones superiores de ley.

- Son el objetivo y la relevancia que tienen para el trabajador, la empresa y la sociedad como: **Prestaciones** “Son aquellos elementos o beneficios que, en forma adicional al salario nominal, recibe el trabajador en dinero o especie y que van a coadyuvar a la satisfacción de sus necesidades de tipo económico, educativo socioculturales y recreativos”.
- “Son facilidades, conveniencias, ventajas, servicios que las empresas ofrecen a sus empleados con el objeto de ahorrarles esfuerzos y preocupaciones. Representan una forma de remuneración indirecta, para satisfacer sus necesidades personales”.
- “Beneficios que la seguridad social u otras entidades otorgan a favor de los trabajadores, ya sea en dinero o especie, para atender situaciones de necesidad”.
- Importancia de las prestaciones:** Ninguna de las organizaciones puede negar su responsabilidad social porque todas están en una sociedad y sus acciones repercuten en ella. En consecuencia, la importancia de las prestaciones radica en que las organizaciones buscan soluciones para los problemas individuales de su personal y soluciones de grupo para los problemas sociales que las afectan directamente.

Prestaciones obligatorias por la ley.

- Estas son las prestaciones de ley en México:** Jornada de trabajo, descansos, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, capacitaciones y reparto de utilidades.
- Horas Extras:** Es la retribución que se le da a un empleado por laborar tiempo adicional a su jornada de trabajo.
- ¿Cuándo se pagan dobles?** Cuando las horas extras que se trabajen estén dentro de un rango de tres horas extras al día por máximo tres días consecutivos, es decir nueve, el trabajador recibirá el 100% de lo que cuesta su hora ordinaria, es decir, doble. Por ejemplo, si un trabajador gana a \$50 pesos la hora, entonces la extra se paga en \$100.
- ¿Cuándo se pagan triples?** Cuando las horas extras laboradas excedan de nueve horas a la semana establecidas por la Ley. A partir de la hora diez se le pagarán al trabajador al 200% de lo que cuesta su hora ordinaria, es decir, triple.
- Prestaciones de Ley – Descansos:** En jornadas continuas el trabajador debe tener media hora de descanso con goce de salario, por cada seis días laborados, el trabajador debe tener (por lo menos) un día de descanso obligatorio con goce de sueldo íntegro., Los trabajadores que laboren en día domingo deben recibir por ese día una prima adicional del 25% sobre su salario ordinario, conocida como prima dominical.
- Artículo 69.-** Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.
- Artículo 70.-** En los trabajos que requieran una labor continua, los trabajadores y el patrón fijarán de común acuerdo los días en que los trabajadores deban disfrutar de los de descanso semanal.
- Artículo 71.-** En los reglamentos de esta Ley se procurará que el día de descanso semanal sea el domingo.
- Artículo 72.-** Cuando el trabajador no preste sus servicios durante todos los días de trabajo de la semana, o cuando en el mismo día o en la misma semana preste sus servicios a varios patrones.
- Artículo 73.-** Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso.
- Artículo 74.** Son días de descanso obligatorio: I. El 1o. de enero; II. El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero; III. El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo; IV. El 1o. de mayo; V. El 16 de septiembre.

- Prestaciones de Ley - Jornada de trabajo:** Se refiere a la cantidad de horas que se deben trabajar cada día. Las jornadas de trabajo son de esta forma:
 - Jornada diurna (entre las 6 y las 20 horas).
 - Jornada nocturna (entre las 20 y las 6 horas).
 - Mixta (una mezcla de ambas jornadas).
- Vacaciones:** El periodo de vacaciones se da a los trabajadores que han laborado por más de un año en la misma empresa.
- Prima vacacional:** Se le debe pagar al trabajador un 25% sobre el salario que tiene durante su periodo de vacaciones. Las vacaciones y la prima vacacional se pagan en la quincena en la cual se hayan tomado los días de descanso.
- Aguinaldo.** Es un pago equivalente a quince días de salario (no puede ser menos) y debe pagarse al trabajador antes del día veinte de diciembre. El pago de aguinaldo debe realizarse antes del 20 de diciembre.
- Capacitación.** Las capacitaciones deben ser tomadas por el trabajador durante el horario de trabajo, pero puede modificarse si interfiere con las labores de la empresa.
- Reparto de utilidades.** Esta prestación sólo es obligatoria para las empresas que hayan generado utilidades en el año, de modo que no todas las empresas pueden cumplir con esta obligación.

Prestaciones voluntarias.

- Se da cuando el trabajador es quien da por terminada la relación laboral, y puede ocurrir por diversos motivos: carácter personal o falta de probidad del patrón hacia el trabajador.
- Este derecho del trabajador es lo que comúnmente llamamos finiquito y refleja la cantidad correspondiente al pago de sus salarios devengados, parte proporcional de las vacaciones no disfrutadas, prima vacacional, parte proporcional de aguinaldo, gratificaciones extraordinarias y, si fuera el caso, prima de antigüedad.

- Por tanto, si un trabajador renuncia voluntariamente, el patrón solamente está obligado a pagarle las prestaciones devengadas (ganadas y aún no pagadas) siguientes.
- Salarios.** Se deben cubrir los salarios devengados por el trabajador. Si se realiza este pago por adelantado, se ajustará el descuento de los días en que el trabajador no realizó sus actividades. En este mismo concepto de salario, podríamos incluir el pago de horas extras, días de descanso trabajados, prima dominical, entre otras.
- Vacaciones.** Se realiza un cálculo en proporción a los días a los que el trabajador tendrá derecho por concepto de vacaciones, de acuerdo con los días laborados. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 81 de la LFT, las vacaciones deberán concederse dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicio.
- Prima vacacional.** El pago por los días vacacionales viene acompañado de una prima vacacional, que por ley consta de un incremento del 25 por ciento del sueldo que percibe durante los días que le corresponden de vacaciones. Prima de antigüedad. Se pagará 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 para la mayoría de las personas el pago tiene un efecto directo en su nivel de vida, en su estatus dentro de la comunidad y, desde luego, en su grupo de trabajo.
- Cualquier diferencia en el pago a un trabajador afecta psicológicamente las posiciones de poder y autoridad en una empresa; los empleados son muy sensibles ante esto. Existen muchos otros factores personales que también afectan la percepción de un individuo sobre lo que es justo en cuanto a su sueldo. Por ejemplo, en una investigación de campo (Greenberg y Pasternak, 1998) se encontró que las personas con mayor edad en puestos directivos recibían mejores sueldos que los jóvenes en posiciones similares.

- El dinero como incentivo Sin duda alguna, el dinero satisface necesidades; pero, con todo y eso, valerse de él para hacer que la gente trabaje más es una tarea compleja. En primer lugar, porque no se dispone de dinero en cantidades ilimitadas., Un principio de la economía indica que **“los recursos siempre serán menores a las necesidades”**.
- Opshal y Dunette, en la misma obra, enuncian cinco teorías sobre cómo opera el dinero a manera de incentivo. Así, el dinero puede ser:
 1. Un reforzador condicionado general, pues a menudo se le asocia con satisfactores de necesidades básicas como el alimento y la bebida. En consecuencia, podríamos acabar por generalizar la relación, ya que el dinero se considera un medio para satisfacer necesidades, es decir, uno de los llamados reforzadores secundarios.
 2. Un incentivo condicionado, pues comúnmente se le asocia con otros incentivos básicos. El resultado es que acabamos generalizando la relación y aceptándolo como incentivo.
 3. Un reductor de la ansiedad. La mayoría de nosotros sentimos ansiedad cuando escasea el dinero. Conforme crecemos en esta cultura, aprendemos que nos sentimos “mal” cuando no tenemos dinero y “bien” cuando sí lo tenemos.
 4. Un “factor de higiene o de mantenimiento”. Una teoría generalizada de lo que motiva a la gente a trabajar indica que en el trabajo hay ciertos rasgos, como la autonomía y la responsabilidad del individuo, que son motivadores.
 5. Un “instrumento” para obtener los resultados deseados. El significado del dinero como incentivo en cualquier situación específica depende de dos condiciones:
 - A. ¿Se puede emplear como instrumento para obtener algún resultado deseado?
 - B. ¿Hay alguna posibilidad de que comportándose de cierta forma vendrá una recompensa monetaria?