



Nombre de alumno: Danilo Sánchez Espinoza.

Nombre del profesor: Reynaldo Francisco Manuel Gallegos.

Nombre del trabajo: Ensayo.

Materia: Sueldos y salarios.

Grado: 5° cuatrimestre.

Grupo: Licenciatura En Administración De Empresas.

PASIÓN POR EDUCAR

Ocosingo Chiapas, a 11 de Febrero de 2022.

ENSAYO DE LA UNIDAD IV.

INDICE:

1. UNIDAD I

ESTRUCTURA DE SUELDOS Y SALARIOS.

Temas:

- 4.1.- Determinación de las políticas de sueldos y salarios.
- 4.2.- Establecimiento de la estructura de sueldos por hora.
- 4.3.- Determinación de los salarios reales.
- 4.4.- Establecimiento de la estructura de sueldos para empleados de oficina.
- 4.5.- Establecimiento de la estructura del personal de confianza y gerencial.
- 4.6.- Solución de problemas técnicos en el establecimiento de la estructura de sueldos.

Introducción:

Desarrollo: Resolución del tema.

Ejemplo:

Conclusiones: Objetivos y entendimientos.

1.-Unidad I: ESTRUCTURA DE SUELDOS Y SALARIOS.

Introducción: La estructura salarial de una empresa es el término que define la lista de los diferentes salarios que cobran los de la empresa. Durante el diseño de esta estructura, es imposible definir el mínimo y el máximo de cada puesto de trabajo, con el objetivo de mantener la igualdad salarial de toda la plantilla., ahora vamos a conocer diferentes temas para conocer más de cómo esta estructurada la empresa en razón a los sueldos y salarios.

4.1.- Determinación de las políticas de sueldos y salarios. Es un conjunto de principios que ayudarán a la orientación y filosofía de la organización, en lo que se refiere a la administración de remuneraciones., donde la política salarial debe tomar en cuenta el sistema de recompensa al personal como: beneficios sociales, estímulos e incentivos de acuerdo al desempeño de los empleados; estabilidad en la empresa, oportunidades de crecimiento.

Dentro de la política salarial tenemos como la:

- La clasificación de los cargos y las escalas salariales para cada clase de cargo.
- El salario de admisión para los empleados calificados debe coincidir con el límite inferior de la escala salarial.
- La previsión de reajustes salariales, determinados por los contratos colectivos, o por disposición del ejecutivo, también puede darse por promoción.

Los objetivos de una Política Salarial son:

- Captar a las personas más calificadas disponibles con el objeto de lograr la misión de la Institución.
- Proporcionar una remuneración equitativa y constante a los empleados de acuerdo con sus obligaciones y responsabilidades asignadas.
- Motivar y estimular a los empleados para que logren mejorar su nivel de rendimiento.
- Alentar la contratación del personal calificado y una mayor productividad del mismo.

Proyectos de Política salarial: El objetivo de los proyectos de política salarial es el diseño e implementación de un sistema salarial que favorezca la equidad interna, el control de costes, la autofinanciación y la dirección participativa por objetivos. Estos se encargan de realizar:

- La descripción y valoración de los puestos de trabajo.
- El diseño de la estructura de niveles.
- El estudio de competitividad externa y equidad interna.
- El diseño de los factores de cálculo del sistema de retribución.
- El diseño del modelo de retribución variable.

4.2.- Establecimiento de la estructura de sueldos por hora. La estructura de sueldos y salarios es de gran importancia ya que en la actualidad es necesaria para que una organización sea competitiva en estos tiempos de cambios constantes y de globalización es necesario plantear políticas productos y servicios que resulten necesarios y atractivos para los clientes.

Existe una diferencia entre sueldo y salario, ya que es de suma importancia para poder entender este punto.

- El salario es toda retribución que percibe el hombre a cambio de un servicio que ha prestado con su trabajo, es decir, se paga por hora o por día, aunque se liquide semanalmente, aplicándose más bien a trabajos manuales o de talleres.
- En cuanto a lo que se refiere como sueldo este se paga por mes o por quincena, ya sean por trabajos intelectuales, administrativos, de supervisión o de oficina.

4.3.- Determinación de los salarios reales. Este salario real, cuando forma parte de los presupuestos de obra, se refiere al pago total por día trabajado que el patrón eroga, digamos que cuando se elabora dicho presupuesto, el costo por mano de obra además del costo en sí mismo por la nómina, debe incluir también tanto contribuciones como obligaciones generadas simplemente por el hecho de tener trabajadores y por lo tanto pagar salarios.

Este salario real dentro del presupuesto debe incluir lo que corresponde por aportaciones al INFONAVIT (Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores), por cuotas al IMSS (Instituto Mexicano del Seguro Social), pagos por impuestos (estatales y federales), prestaciones laborales, etc., es decir que, no es simplemente el pago de un salario y ya, no, sino que además, todo lo que implica por lo ya mencionado.

Para obtener el salario real se realiza una multiplicación, que es el salario nominal por el factor de salario real, (comúnmente conocido como FASAR o FSR), este factor es el que ayuda a determinar cuánto se tendrá que pagar por salario al trabajador.

4.4.- Establecimiento de la estructura de sueldos para empleados de oficina. La valuación de puestos es un proceso que se auxilia de técnicas especiales, para determinar el valor individual de un puesto dentro de la empresa en relación con los demás puestos de la misma.

Para establecer la estructura de sueldos para empleados de oficina se debe Realizar una encuesta de sueldos para saber lo que pagan otras empresas propuestos comparables, determinar el valor de cada puesto en la organización mediante la valuación de los puestos. Por otro lado, se deben agrupar puestos similares en grados de remuneración y asignar un valor a cada grado de remuneración mediante las curvas salariales.

4.5.- Establecimiento de la estructura del personal de confianza y gerencial. La asignación de estos niveles jerárquicos, la hace el comité sin sujetarse a ninguna regla o procedimiento técnico, se basa en una simple apreciación subjetiva y en la experiencia personal de cada miembro.

Establecidos los niveles o grados, el comité procede a fijar los salarios en base a la política de la empresa, a los convenios con el sindicato o a las circunstancias imperantes del momento, sin utilizar probablemente técnicas especiales para definirlos.

No obstante, los criterios más utilizados para designar una remuneración para el establecimiento del personal de confianza y gerencial de las diferentes empresas se pueden reducirse en cuatro en la competencia, en el poder de negociación, en la formación y finalmente en la edad.

4.6.- Solución de problemas técnicos en el establecimiento de la estructura de sueldos. Una vez teniendo los valores en puntos para cada puesto de trabajo, dependiendo de los resultados de la valoración de los puestos, es posible establecer la correspondencia entre la puntuación obtenida por cada puesto y su remuneración económica.

Por lo tanto, para realizar el análisis de la solución de problemas técnicos en el establecimiento de la estructura de sueldos se debe utilizar la relación de sueldos de la organización, pues con estos valores se podrán dibujar los gráficos, que muestren claramente la relación entre puntos y salarios actualmente aprobados. También es posible trazar la línea media, es decir, la línea de tendencia de los salarios, lo que nos permitirá conocer de la actual estructura salarial.

Desarrollo: Como podemos ver en los temas anteriores en las estructuras de sueldos y salarios es muy importante en las empresas realizar estrategias y conocer los modelos para un mejor funcionamiento.

Esta posición imperante durante muchos años fue lo que obligo a los gobiernos a dictar leyes que corrigieran y humanizaran esas prácticas, como así también a los diversos movimientos sindicales a tomar mayor intervención en cuestiones salariales y condiciones laborales.

En las políticas comunicadas: esto quiere decir que el personal de la empresa debe conocer la forma de pago que va a recibir. Finalmente una adecuada estructura retributiva debe respaldar o facilitar el logro de la misión, visión, estrategia y objetivos de la empresa, así como adaptarse a las características propias de la empresa y su entorno.

Por lo tanto, la política salarial es el conjunto de orientaciones, basadas en valoraciones y estudios encaminados a distribuir igualmente las cantidades presupuestadas para retribuir a los trabajadores en un período de tiempo determinado, dependiendo del rendimiento y eficacia de cada uno.

Existen diversas políticas para la remuneración, éstas parten de una serie de principios:

Políticas coherentes: tienden a remunerar al personal de igual manera, porque el fin global de los trabajadores (subjetivamente) es el desarrollo de la empresa. El centro es la empresa y todos colaboran con un mismo objetivo y para una única organización.

Políticas persistentes: implica una política salarial constante, en la cual no se admiten cambios salvo en el caso de que las circunstancias económicas o del mercado laboral obliguen a realizar variaciones.

Políticas equitativas: los salarios han de distribuirse en relación a las categorías y a los méritos de cada empleado. Para que la distribución sea equitativa, necesariamente ha de ser justa.

Políticas participativas: son utilizadas para obtener ayuda en la implantación de las políticas de remuneración.

Los principales factores determinantes de los salarios, dependiendo del país son los siguientes:

El coste de la vida: incluso en las sociedades más pobres los salarios suelen alcanzar niveles suficientes para pagar el coste de subsistencia de los trabajadores y sus familias; de lo contrario, la población activa no lograría reproducirse.

Los niveles de vida: los niveles de vida existentes determinan lo que se denomina el salario de subsistencia, y ello permite establecer los niveles de salario mínimo.

La oferta de trabajo: cuando la oferta de mano de obra es escasa en relación al capital, la tierra y los demás factores de producción, los empresarios compiten entre sí para contratar a los trabajadores por lo que los salarios tienden a aumentar.

La productividad: los salarios tienden a aumentar cuando crece la productividad. Ésta depende en gran medida de la energía y de la calificación de la mano de obra, pero sobre todo de la tecnología disponible.

Por poder de negociación: la organización de la mano de obra gracias a los sindicatos y a las asociaciones políticas aumenta su poder negociador por lo que favorece un reparto de la riqueza nacional más igualitario.

Tomamos por ejemplo de un salario real en una obra pública: Frecuentemente el costo directo de mano de obra es una parte importante del costo total de una obra. El costo de contratación se eleva aproximadamente un 75% sobre el salario, debido a que en México los trabajadores subordinados tienen derecho a prestaciones, cuotas y aportaciones que el patrón se encuentra obligado a sufragar y por consecuencia a transmitir al cliente final.

El costo real que la constructora cobra por mano de obra, depende de la cuantía del salario convenido y del tiempo efectivamente trabajado.

En Obras Públicas contratadas a base de precios unitarios es inevitable desglosar y calcular con cierta precisión, el salario y cada uno de los costos adicionales que tendrán que erogarse, así como el tiempo que efectivamente trabajará el obrero en el periodo de un año.

Conclusiones: Objetivos y entendimientos.

- La estructura de sueldos y salarios es de gran importancia ya que en la actualidad es necesaria para que una organización sea competitiva en estos tiempos de cambios constantes y de globalización es necesario plantear políticas productos y servicios que resulten necesarios y atractivos para los clientes.
- Es importante mencionar el conjunto de principios que ayudarán a la orientación y filosofía de la organización en la empresa, en lo que se refiere a la administración de remuneraciones., donde la política salarial debe tomar en cuenta el sistema de recompensa al personal como: beneficios sociales, estímulos e incentivos de acuerdo al desempeño de los empleados; estabilidad en la empresa, oportunidades de crecimiento.
- Otras de las importancias en la estructura en el salario para el personal de la empresa son las aportaciones de INFONAVIT (Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores), por cuotas al IMSS (Instituto Mexicano del Seguro Social), pagos por impuestos (estatales y federales), prestaciones laborales, etc., es decir que, no es simplemente el pago de un salario y ya, no, sino que además, todo lo que implica por lo ya mencionado.
- También es de gran importancia conocer también las políticas de la empresa, esto con la finalidad que el personal sea comunicado la forma de pago que va a recibir. Ya que si no hay una buena estructura esto puede ocasionar pérdidas económicas.

- Otra importancia es la solución de problemas técnicos en el establecimiento de la estructura de sueldos., ya que obteniendo los valores en puntos para cada puesto de trabajo, dependiendo de los resultados de la valoración de los puestos, es posible establecer la correspondencia entre la puntuación obtenida por cada puesto y su remuneración económica.

Por lo tanto, para realizar el análisis de la solución de problemas técnicos en el establecimiento de la estructura de sueldos se debe utilizar la relación de sueldos de la organización, pues con estos valores se podrán dibujar los gráficos, que muestren claramente la relación entre puntos y salarios actualmente aprobados.

También es posible trazar la línea media, es decir, la línea de tendencia de los salarios, lo que nos permitirá conocer de la actual estructura salarial.

Dando como resultante la posibilidad de conocer la correlación entre salarios, puntos y grados de consistencia de los distintos puestos con la actual estructura salarial.