

# **UNIVERSIDAD DEL SURESTE**

**Nombre de alumno:** Valeria  
Gutiérrez Gutiérrez

**Nombre del profesor:**  
**Reynaldo Francisco Manuel**

**Nombre del trabajo:** Ensayo

Materia: Sueldos y salarios

**Grado:** 5°

PASIÓN POR EDUCAR

19 de febrero de 2022

## Unidad 4 ESTRUCTURA DE 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. Toda política salarial es dinámica porque tiene que ir cambiando de acuerdo a las diferentes circunstancias que se pueden presentar dentro y fuera de la empresa.

Dentro de la política salarial tenemos:

- 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, escalonamiento, méritos del empleado.

Objetivos de una Política Salarial

- 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.

Establecimiento de una Política Salarial Una política salarial sólida que se comunica al personal y es comprendida por éste ayudará a la organización a establecer un mayor grado de equidad entre sus miembros y les ayudará a lograr una mejor planificación y asignación de recursos

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, se debe contar con recursos humanos creativos comprometidos con su empresa y con sus labores, existen grandes opciones para el manejo del personal ellas pueden orientar una visión más clara para obtener los resultados favorables que procura alcanzar la meta planteada por la organización, la remuneración buscara que las personas que ejercen las funciones la realicen con gran creatividad y compromiso y esta debe ir orientada de

acuerdo al grado de responsabilidades y actividades del puesto, una política salarial señala la orientación y la filosofía en relación con el sueldo de cada uno de los integrantes de la organización .

El Salario para la Sociedad Es el medio de subsistir de una gran parte de la población. Siempre la mayor parte de la población vive del salario, ya que el salario es parte de la estructura económica del país, en efecto, este es el elemento esencial del contrato de trabajo, y siendo el contrato de trabajo uno de los ejes de la economía actual, condiciona a la estructura misma de la sociedad. Ahora bien, existen dos tipos fundamentales de clases de salarios estos son el salario directo y el salario indirecto. El salario directo es el pagado por el empleador como contraprestación del servicio a cargo ocupado, mientras que el salario indirecto es resultante de cláusulas ofrecidas por la organización que incluyen premios, comisiones, propinas, horas extras, etcétera.

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, dicho 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.

4.4.- Establecimiento de las estructuras 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. Finalmente se deben elaborar una escala salarial que incluya la realización de encuestas de sueldos, la determinación de valores de cada puesto, la agrupación de los puestos similares en grados de remuneración, la asignación del valor a cada grado de pago (curvas de salarios) y el ajuste de los niveles de remuneración.

4.5.- Establecimiento de loa 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.

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.