



**Docente:** C.P Julio Cesar Méndez Gómez

**Alumna:** Ana Cristina Jiménez Espinosa.

**Materia:** Sueldo y salario

**Nivel:** Licenciatura En Administración De  
Empresa

**Semestre:** 5° Cuatrimestre

**Turno:** S

# ENSAYO

## INVESTIGACIÓN SALARIAL.

---

### Investigación salarial

Es un método estándar para averiguar lo que otras organizaciones pagan por puestos o categorías de puestos específicos. Las grandes organizaciones, en particular, suelen realizar estudios para determinar las tasas de remuneración y prestaciones del mercado.

#### *Quién determina los sueldos y salario*

La Comisión Nacional de los Salarios Mínimos es el organismo encargado de fijar y actualizar los salarios mínimos generales y profesionales; los primeros de conformidad con lo establecido en la Fracción VI del Artículo 123 apartado "A" de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, que regirán en las áreas geográficas que se determinen y los segundos se aplicarán en ramas determinadas de la actividad económica o en profesiones, oficios o trabajos especiales. Con este propósito la Dirección Técnica de esta Comisión Nacional realiza los trabajos encaminados a fijar los salarios mínimos legales, procurando asegurar la congruencia entre éstos y los atributos que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos otorga al salario mínimo.

#### *Tipos de salario en México*

- Salario fijo.
- Salario variable.
- Salario mixto.

## Marco legal y salario mínimo

Capítulo V - Salario. Salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su trabajo. El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera. Tratándose de salario por unidad de tiempo, se establecerá específicamente esa naturaleza. El artículo 123 Constitucional en su apartado A, fracción VI, establece: Los salarios mínimos generales deberán ser suficientes para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia, en el orden material, social y cultural, y para proveer a la educación obligatoria de los hijos.

Quién determina el salario mínimo legal

El Salario mínimo se determina en función de las necesidades de los trabajadores y de sus familias. Los otros factores que se consideran para la fijación del salario mínimo incluyen el costo de la vida, el desarrollo económico en el país, la productividad, la capacidad del empleador y la tasa de inflación.

## Clases de salario

Un término utilizado para referir el total de costo de materiales, fabricación, y/o otros procesos empleados en la producción de una mercancía vendida en un mercado local u otro país junto con la asignación apropiada de gastos administrativos y generales. Es decir, son aquellos elementos que participan en el proceso de elaboración, pero no de forma directa, y que generan igualmente un coste. Por ejemplo: alquiler de un inmueble, suministro de energía eléctrica, mantenimiento de maquinaria, limpieza diaria, etc.

*Salario por unidad de obra*

Este tipo de salario es el que se recibe en función de la cantidad de trabajo realizado, sin importar cuánto tiempo se haya empleado para desarrollarlo. Lo importante, pues, es que la obra haya finalizado para que el trabajador pueda así recibir la remuneración. También se le conoce como salario a destajo.

### *Salario por unidad de tiempo*

En este caso hablamos del dinero que recibe un empleado durante el tiempo que le cuesta realizar una tarea, sin tener en cuenta otros aspectos como la cantidad de trabajo. Este tipo de salario puede ser de un día, una semana, un mes, un trimestre, un semestre o incluso un año.

### *Salario mixto*

Nos referimos a aquel salario que se encuentra en un punto intermedio entre el salario por unidad de obra y el salario por unidad de tiempo, y consiste en remunerar al trabajador con una cantidad fija por tiempo de trabajo más una serie de variables en función a la cantidad de trabajo que lleven a cabo en ese tiempo.

### *Salario nominal*

Este es uno de los salarios más habituales que existen y se refiere a la retribución que recibe el empleado por una jornada de trabajo. Es lo que comúnmente denominamos 'nómina'.

### *Salario en metálico*

Es el que se paga con la moneda legal y en vigor del lugar en el que se realiza el trabajo. La persona que lo recibe tiene la facultad de realizar pagos en efectivo o 'en metálico'. Esta modalidad de salario se ha visto reducida considerablemente en las últimas décadas con el auge de los recursos digitales y el servicio de banca online de las entidades bancarias.

### *Salario en especie*

Es aquel que se paga con medios o bienes diferentes al dinero, por ejemplo con ropa, artículos para el hogar, comida, bonos o incluso con bienes inmateriales y servicios como el alojamiento o las clases a domicilio.

## Elementos que integran el salario según la legislación laboral

El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, primas, comisiones, prestaciones en especie y cualquiera otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo.

Cuáles son los elementos que integran el salario

- Los componentes del salario
- Remuneración básica.
- Gratificaciones o bonos anuales.
- Propinas.
- Prestaciones en especie.
- Bonos por productividad y rendimiento.
- Subsidios y primas por trabajo fuera de los horarios habituales o por trabajo peligroso.

## Selección de los cargos de referencia

Verificar las referencias es una parte importante del proceso de selección ya que ayuda a evitar errores de contratación y aumenta las posibilidades de seleccionar al candidato correcto. Es probable que los candidatos solo le proporcionen referencias de donde sepan que les van a dar un informe brillante sobre ellos.

## Selección de las empresas participantes

En la gran mayoría de las empresas, los responsables de realizar la selección del personal necesario para sostener la actividad de la organización son los departamentos de Recursos Humanos.

En un proceso de selección son:

- Descripción del puesto de trabajo.
- Publicación de la oferta.
- Preselección.
- Revisión de la huella digital del candidato.
- Realización de pruebas para evaluar a los candidatos y toma de referencias.
- Entrevistas.
- Fase final.

## Recolección de datos

Es el proceso de recopilar y medir información sobre variables específicas en un sistema establecido, que luego permite responder preguntas relevantes y evaluar resultados porque la recolección de datos es el proceso de investigación en común para todos los campos de estudio.

*Pueden clasificarse en:*

- Datos primarios o sin procesar: información registrada en forma de notas, imágenes, encuestas en papel, archivos de computador, etc.
- Datos procesados: análisis, descripciones y conclusiones preparadas en la forma de reportes o artículos.

## Concepto de política salarial.

Una política salarial es una política institucional que proporciona un marco conceptual común en base a la cual se determinan todos los salarios del personal de la organización.

La política salarial es el conjunto de lineamientos cuya finalidad es distribuir y determinar equilibradamente todos los salarios del personal en la organización. Es decir, es la estructura organizacional que determina el pago que recibirá cada empleado de acuerdo a la función asignada dentro de la empresa. Los conceptos salariales son el salario base y los complementos que se recogen en la nómina del trabajador, dictando la cuantía a percibir por él en cada mensualidad.

## Las prestaciones

Las prestaciones son los derechos irrenunciables que un empleado debe tener garantizados por el patrón o empresa en una relación laboral. Las prestaciones básicas o prestaciones de Ley, que deberás garantizar a tus empleados de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo. Son los medios indispensables de complemento y apoyo proporcionados y financiados por la empresa, para estimular y mantener la fuerza de trabajo en un nivel satisfactorio de moral y productividad. Los servicios y prestaciones constituyen un costo de mantenimiento de personal.

### **Cómo se pagan las prestaciones laborales**

La liquidación de las prestaciones sociales se hace con base al salario de trabajador en función de los días trabajados por el empleado. Téngase en cuenta que cada concepto de liquida en fecha diferentes: Prima de servicios: en junio y diciembre o en la fecha en que se termine el contrato.

## Prestaciones obligatorias por la ley

Las prestaciones que son obligatorias, se mencionan en la Ley Federal de Trabajo y el jefe está obligado a brindártelas sí o sí.

*Las Prestaciones mínimas de ley en México son:*

- Seguro Social.
- Infonavit.
- Afore.
- Día de descanso semanal.
- Vacaciones.
- Prima Vacacional.
- Aguinaldo.
- Reparto de Utilidades.

## Prestaciones voluntarias

Entre las prestaciones ofrecidas voluntariamente por los empresarios se incluyen los seguros médicos, los planes de pensiones y otros tipos de seguros, tiempo libre remunerado o no y otros servicios para los empleados. En el futuro puede ocurrir que algunas de estas prestaciones pasen a ser obligatorias por ley.

*Cuáles son las prestaciones voluntarias*

Incluyen pensiones por jubilación, la seguridad social, vacaciones, prima de vacaciones, seguro de vida, seguro de gastos médicos mayores y una gran variedad de otros servicios que pudieran recibir los empleados.



## Compensación de incentivos

Las compensaciones o incentivos representan un premio o reconocimiento de los servicios de un empleado competente. Por esta razón, ocupan un lugar importante en el departamento o área de gestión de personal en la empresa, ya que es fundamental que el empleado desarrolle un buen desempeño en su trabajo.

Las compensaciones son todo el conjunto de estrategias e incentivos creados para corresponder el desempeño de los trabajadores. Usualmente, se traduce en un beneficio económico o bonos relacionados con los seguros de vida, planes recreacionales y otros elementos similares.