

NOMBRE DEL ALUMNO: JOSE LUIS RAMOS GOMEZ

### NOMBRE DEL PROFESOR: JULIO CESAR MENDEZ



CARRERA: LICENCIATURA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS

MATERIA: SUELDOS Y SALARIOS

CUATRIMESTRE: 5

NOMBRE DEL TRABAJO: ENSAYO

INVESTIGACIÓN SALARIAL

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 trabaje

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. Con ese monto determinado el gobierno estima que una persona garantiza normalmente su subsistencia en el medio

Marco legal y salario mínimo

La doctrina y el derecho han denominado esta retribución de las más variadas formas: sueldo, salario, jornal y remuneración

Notas características que la componen:

Retribución que debe pagar el patrón al trabajador

Por su trabajo

La palabra retribución, dentro del contexto de la fórmula que la ley utiliza para definir al salario, indica el objeto que se le entrega al trabajador, La retribución en efectivo es una cantidad determinada de unidades monetarias de curso legal que se paga al trabajador por su labor- El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal

Clases de salario

Se agrupan los salarios de diversas maneras siendo las mas importantes:

Desde el punto de vista de su valuación:

Por unidad de tiempo:

Por unidad de obra

Por comisión

A precio alzado

Desde el punto de vista de la naturaleza de los factores que lo integran:

En efectivo

En especie

Mixto

Desde el punto de vista de la periodicidad de pago:

Semanal

Quincenal

Mensual

Anual

Desde el punto de vista de su monto:

Mínimo general

Mínimo profesional

Remunerador, etcétera

Desde el punto de vista de la jornada en que se genera:

Ordinario

Extraordinario

Desde el punto de vista de los elementos que lo componen:

Tabulado

Por cuota diaria

Integrada

Para el cálculo de prestaciones

Elementos que integran el salario según la legislación laboral

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

Las normas que protegen al salario se clasifican:

Contra el patrón

Contras acreedores del trabajador

Contras acreedores del patrón

A la familia

Selección de los cargos de referencia

Curva salarial. La curva salarial ayuda a tomar decisiones e interpretar los resultados para definir si existe equidad salarial, competitividad

Una curva salarial es la representación gráfica entre el valor relativo que presenta cada puesto (puntos) y su valor salarial expresado en dinero. Se representa en forma de curva o como tendencia rectilínea

Para calcular la intersección se debe tomar los datos de los puntos y los sueldos de cada puesto, se realizan dos líneas, Si contamos con sueldo equilibrados internamente y competitivamente, podemos decir que a mayor valor en puntos será mayor el valor económico de un puesto

Selección de las empresas participantes

Entre más empresas participen en la encuesta salarial, mayor será la confiabilidad de la información, en tanto es más representativa, pues deberá contar con características similares a las nuestras: tamaño, giro, tipo de política salarial que establece y trabajadores con los mismos conocimientos y habilidades, 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

Recolección de datos

Observación: Es el registro visual de lo ocurre es una situacional real, clasificando y consignando los acontecimientos pertinentes de acuerdo con algún esquema previsto y según el problema que se estudia

La encuesta: Este método consiste en obtener información de los sujetos de estudio, proporcionada por ellos mismos, sobre opiniones, actitudes

La entrevista: Es la comunicación establecida entre el investigador y el sujeto de estudiado a fin de obtener respuestas verbales a las interrogantes planteadas sobre el problema este método es más eficaz que el cuestionario, ya que permite obtener una información más completa

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

Hay uniformidad en el tipo de información obtenida. Pero también tiene desventajas, tales como:

Es difícil obtener información confidencial

Se limita la posibilidad de profundizar en un tema que emerja durante la entrevista

Cuestionario: Es el método que utiliza un instrumento o formulario impreso, destinado a obtener repuestas sobre el problema en estudio

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

Concepto de política salarial. La política salarial es el conjunto de principios la orientación y filosofía de la organización

Apoyan al perfil empresarial de la organización, es decir, la misión, visión, objetivo y filosofía de la misma, como se ha comentado anteriormente en la unidad uno, esto es únicamente en lo respectivo a la administración de la remuneración políticas salariales no son estáticas

Una política debe de poseer factores en cuenta como bien en este caso lo son:

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 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.

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

En todo caso, las políticas salariales serán claras, justas, flexibles, coherentes y uniformes

Aspectos a considerar para la elaboración de las políticas de salarios Para formular políticas salariales

Es necesario tomar en cuenta varios aspectos que serán de gran utilidad para el éxito de las mismas

Costo de la mano de obra en relación con sus ingresos Horas de entrenamiento de nuevos empleados

Las políticas salariales se tienen que basar en elementos del mismo puesto, desempeño del individuo, normatividad establecida por Estado, el costo y calidad de vida

Las prestaciones

Hay Contratos Colectivos de Trabajo, Contratos Individuales de Trabajo, Reglamentos, Condiciones Generales de Trabajo y Manuales de Prestaciones con los que algunas empresas

Las prestaciones o beneficios marginales: son fundamentales en un programa de remuneración total

Prestaciones “Son aquellos elementos o beneficios que, en forma adicional al salario nominal, recibe el trabajador en dinero o especie

Son facilidades, conveniencias, ventajas, servicios que las empresas ofrecen a sus empleados con el objeto de ahorrarles esfuerzos y preocupaciones

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

Otra importancia es que las organizaciones buscan ventajas en sus acciones: un paquete atractivo de prestaciones atrae, contrata y retiene al personal

Prestaciones obligatorias por la ley

Estas son las prestaciones de ley en México: Jornada de Trabajo. Descansos. Vacaciones. Prima Vacacional. Aguinaldo. Capacitaciones Reparto de utilidades. Horas Extras

La jornada de trabajo se refiere a la cantidad de horas que se deben trabajar cada día

Por cada seis días de trabajo disfrutará el trabajador de un día de descanso

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

Artículo 73.- Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso

Artículo 74. Son días de descanso obligatorio:

1o. de enero

El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero

I El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo

El 1o. de mayo

El 16 de septiembre

Prima vacacional: Se le debe pagar al trabajador un 25% sobre el salario que tiene durante su período de vacaciones

Aguinaldo: El 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

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, independientemente de que ya no laboren en la empresa en cuestión o tenían contrato por obra determinada

Artículo 24.- Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables

Artículo 42.- Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario

La enfermedad contagiosa del trabajado

La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo

La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél

El arresto del trabajador

El cumplimiento de los servicios y el desempeño de los cargos mencionados en el artículo 5o de la Constitución

Prestaciones voluntarias

La terminación voluntaria se da cuando el trabajador es quien da por terminada la relación labora- En caso de renuncia voluntaria, el trabajador tiene derecho a recibir por parte del patrón el pago de los derechos laborales generados en su favor y mediante el cual declara extinguido el contrato laboral

Este derecho del trabajador es lo que comúnmente llamamos finiquito y refleja la cantidad correspondiente al pago de su salario

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

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

Un reforzador condicionado general, pues a menudo se le asocia con satisfactores de necesidades básicas como el alimento y la bebida

Un incentivo condicionado, pues comúnmente se le asocia con otros incentivos básicos. El resultado es que acabamos generalizando la relación y aceptándolo como incentivo

Un reductor de la ansiedad. La mayoría de nosotros sentimos ansiedad cuando escasea el dinero

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

Un “instrumento” para obtener los resultados deseados

Si el presupuesto de la nómina absorbe una cantidad desproporcionada de los ingresos, las utilidades se verían reducidas o desaparecerían; la empresa subsistirá por un periodo muy limitado y la quiebra sería la causa principal de su desaparición

Los sueldos bajos permiten que la empresa tenga altas ganancias en forma temporal, pero no atraerán ni retendrán personal capaz

La ética tiene que ser la guía de un responsable de la compensación, el bien de la sociedad (empresarios, empleados, obreros, gobierno