



Nombre del alumno: Amayrani Lisbeth López Ancheita.

Nombre del profesor: Julio Cesar Méndez Gómez.

Nombre del trabajo: Ensayo "Investigación Salarial".

Materia: Sueldos y Salarios.

Grado: 5º cuatrimestre.

Grupo: Administración de Empresas.

Ocosingo, Chiapas a 13 de febrero de 2023.

UNIDAD I

ENSAYO

INTRODUCCIÓN

En el presente ensayo se abordará lo que tenga que ver sobre el salario, en este trabajo nos interesa medir la desigualdad salarial y examinar sobre algunas de sus causas en las economías de mercado. Nos ocupamos principalmente de los ingresos del trabajo los cuales varían debido a las diferencias de capacidad, intensidad del trabajo, tanto a las horas de cómo al esfuerzo ocupaciones, entre otros factores y quizá el más relevante el que corresponde a la cantidad de Capital Humano.

DESARROLLO

[INVESTIGACION SALARIAL.]

Investigación salarial

Es una investigación, mediante encuestas y procesamientos estadísticos, que se lleva a cabo sobre los cargos más universales y comunes dentro de las empresas de un determinado sector económico (de una región o de una zona geográfica específica) con el objetivo de determinar y conocer los niveles medios de los sueldos básicos mensuales, los beneficios económicos-socioeconómicos, la compensación variable, el salario emocional, entre otros, que son asignados a cada posición. En pocas palabras, es una investigación que nos permite saber si los cargos de su empresa son competitivos en el mercado salarial comparado.

Una investigación de salarios debe tener en cuenta lo siguiente:

Consiste en la investigación, comparación y análisis de los salarios brutos de empresas similares en cuanto a tamaño y sector empresarial en relación con la escala salarial interna de la empresa, la búsqueda en línea permite que se especifique los criterios de búsqueda proporcionando información útil,

actualizada constantemente y representativa de su sector empresarial, tamaño de empresa y tipo de puesto.

1. Cuáles son los cargos investigados (cargos de referencia).
2. Cuáles son las compañías participantes.
3. Cuál es el periodo estudiado o investigado (periodicidad).

Técnicas utilizadas para realizar una Investigación Salarial.

Marco legal y salario mínimo

El marco legal es un elemento crítico del Sistema Nacional de Salvaguardas, el cual debería ser utilizado para apoyar la implementación y protección del conjunto de salvaguardas definidas/adoptadas por México.

La remuneración mínima, salario mínimo o sueldo mínimo, es la cantidad mínima de dinero que se le paga a un trabajador en un determinado país y a través de una ley establecida oficialmente, para un determinado período laboral, que los patrones deben pagar a sus trabajadores por sus labores.

Clases de salario

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 trabajador y el patrón podrán convenir el monto, siempre que se trate de un salario remunerador, así como el pago por cada hora de prestación de servicio, siempre y cuando no se exceda la jornada máxima legal y se respeten los derechos laborales y de seguridad social que correspondan a la plaza de que se trate. El ingreso que perciban los trabajadores por esta modalidad, en ningún caso será inferior al que corresponda a una jornada diaria.

Cuando el salario se fije por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón, en su caso, proporcione para ejecutar la

obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo.

Elementos que integran el salario según la legislación laboral

El salario se completa 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. La integración sólo ha tenido efecto para indemnizaciones. Cualquier ventaja en favor del trabajador debe formar parte del salario, cuando esta ventaja se deriva directamente del trabajo.

Selección de los cargos de referencia

Un puesto clave o puesto de referencia es un puesto de trabajo similar en otros contextos que sirve como referencia. Los puestos clave deben tener contenidos relativamente estables en el tiempo. Los puestos claves no forman parte de la curva de salarios es la evidencia estadística que muestra que existe una relación inversa entre el logaritmo del salario individual respecto al logaritmo de la tasa de desempleo regional perfiles en decadencia en el mercado de trabajo.

Muchas personas consideran que una curva salarial consiste en comparar los salarios de la empresa con los salarios que paga la competencia y en ocasiones terminan con una tabla de dos columnas donde se relacionan estos dos datos.

Si la empresa se guía solo por este estudio, puede correr el riesgo de hacer esfuerzos económicos innecesarios por alcanzar los salarios del mercado y poner en riesgo la economía de la empresa, conservando la inequidad salarial entre sus empleados.

Selección de las empresas participantes

El objetivo específico de la selección es escoger y clasificar los candidatos más aptos para satisfacer las necesidades de las empresas. Sin embargo, existen situaciones que no se terminan de comprender; en la actualidad se encuentran nuevos prototipos de selección presentes en este importante proceso.

Entre más empresas participen en la encuesta salarial, mayor será la confiabilidad de la información, en tanto es más representativa. Sin embargo, se deberá tener mucho cuidado en elegir el tipo de organizaciones donde se pretenda realizar la encuesta salarial, 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. Mismo tamaño Todas las organizaciones son diferentes y más cuando influye el tamaño de la misma. Sin duda, la distinción radica en el tipo de administración y control que lleven.

Recolección de datos

La recolección de datos se refiere al enfoque sistemático de reunir y medir información de diversas fuentes a fin de obtener un panorama completo y preciso de una zona de interés. La recopilación de datos permite a un individuo o empresa responder a preguntas relevantes, evaluar los resultados y anticipar mejor las probabilidades y tendencias futuras.

La exactitud en la reunión de datos es esencial para garantizar la integridad de un estudio, las decisiones comerciales acertadas y la garantía de calidad.

Por ejemplo, puedes hacer una recolección de datos a través de aplicaciones móviles, las visitas a sitios web, los programas de fidelización y las encuestas en línea para saber más sobre los clientes.

Existen diferentes métodos de recolección de datos que te pueden ser de utilidad. La elección del método depende de la estrategia, el tipo de variable, la precisión deseada, el punto de recolección y las habilidades del encuestador.

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. Una política salarial sólida que se comunica al personal y es comprendida por el mismo ayudará a la organización a establecer equidad a nivel de todo el personal y asistirá a la planificación del personal y la asignación de recursos.

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.

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.

Las prestaciones sociales son beneficios adicionales de la nómina, es un pago extra que el empleador le debe dar a los trabajadores que se encuentran vinculados por medio de un contrato laboral

Como beneficios que obtiene una persona al vincularse laboralmente con una empresa, son independientes al salario y en muchas ocasiones son un diferenciador para aceptar una oferta laboral por encima de otra.

Prestaciones obligatorias por la ley

Los colaboradores que forman parte de una organización, además de percibir un sueldo. Tienen derecho a otros beneficios. Entre los más conocidos están el aguinaldo o las vacaciones. Pero estas son tan solo algunas de las prestaciones laborales Ley Federal del Trabajo.

En lo que corresponde a las prestaciones laborales, lo concreto es que en la firma del contrato el trabajador se compromete a prestar un trabajo personal subordinado. Como contrapartida, el patrón se compromete a proporcionar un salario y una serie de prestaciones. Pero, ¿qué son prestaciones laborales? Son todas las retribuciones que la empresa debe otorgar al personal de forma obligatoria y complementaria al sueldo.

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.

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 y acepta encontrarse satisfecho por su patrón en todos los derechos que pudieran corresponderle.

Este derecho del trabajador es lo que comúnmente llamamos finiquito y refleja la cantidad correspondiente al pago de su salario vencido, parte proporcional de las vacaciones no disfrutadas, prima vacacional, parte proporcional de aguinaldo, gratificaciones extraordinarias y, si fuera el caso, prima de antigüedad.

Compensación de incentivos.

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. Las empresas pueden implementar estas compensaciones a través de diversos mecanismos.

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. Si en la empresa hay un sistema objetivo y claro para determinar el valor de un puesto de trabajo y su desempeño, y cada persona sabe cómo se llega a esa determinación, es menos probable que los empleados se sientan víctimas de una inequidad en el pago.

CONCLUSIÓN

He llegado a la conclusión que el salario representa el elemento más importante. Salario es la retribución en dinero o su equivalente que el empleador paga al empleado por el cargo que éste ejerce y por los servicios que presta durante determinado periodo. El salario puede ser directo o indirecto. Directo es el que se recibe como contra prestación del servicio en el cargo ocupado. Para toda administración, la compensación es una parte importante de ello, pero debe pasar por un control establecido por las empresas en base a algo muy importante y fundamental de ellas.

BIBLIOGRAFÍA

1. **Libro (2023). LC-LAE506. Lugar de publicación: UDS Sueldos y salarios.**