



# Mi Universidad

*Nombre de la Alumna:* LITZI BELEN ROBLERO ESCALANTE

*Nombre del tema:* PAGOS Y BENEFICIOS

*Parcial:* I

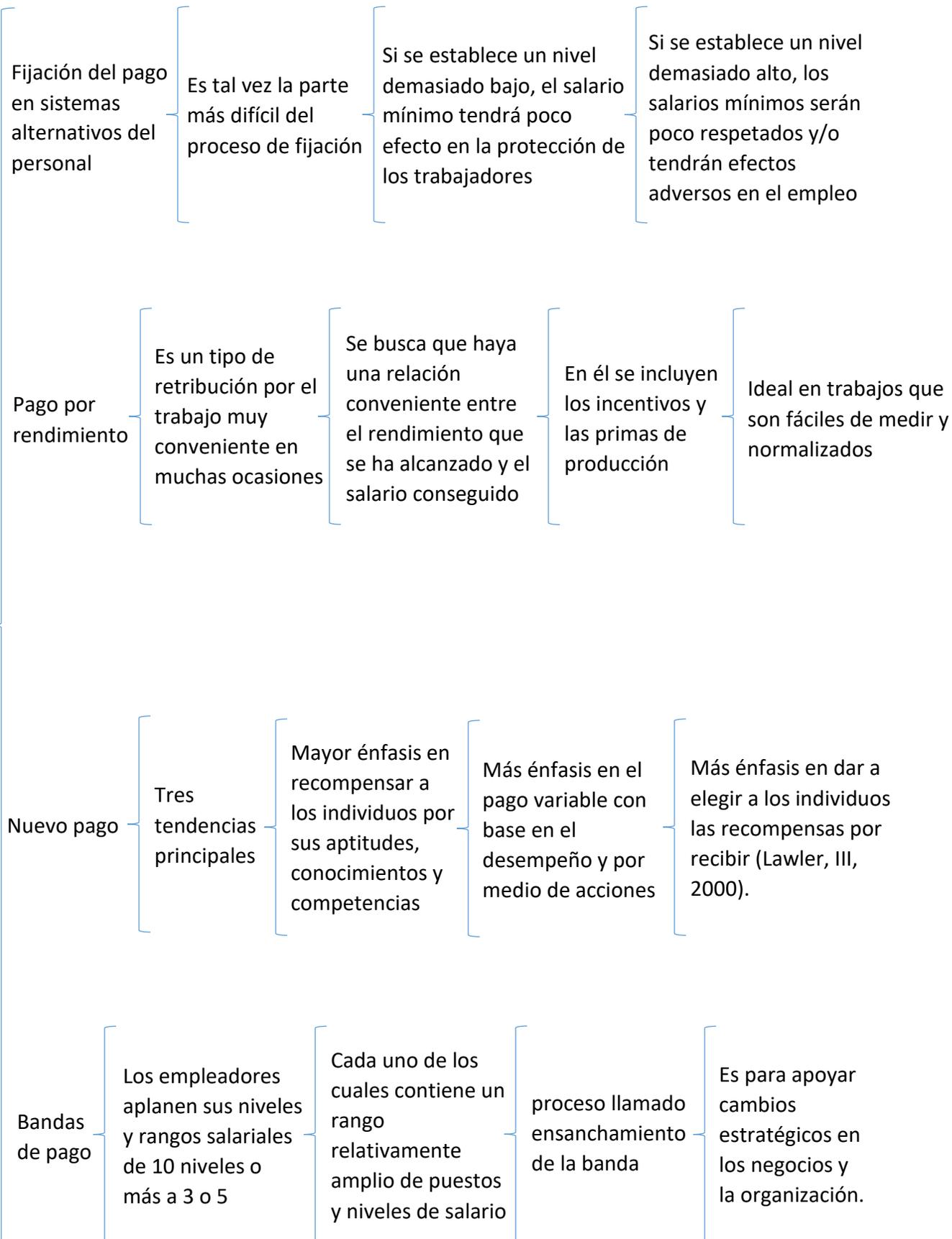
*Nombre de la Materia:* SUELDOS Y SALARIOS

*Nombre del profesor:* LILIANA GRISELL ESCOBAR HERRERA

*Nombre de la Licenciatura:* CONTADURÍA PÚBLICA

*Cuatrimestre:* 5

FRONTERA COMALAPA CHIAPAS; 14/02/2023



Fijación del pago en sistemas alternativos del personal

Es tal vez la parte más difícil del proceso de fijación

Si se establece un nivel demasiado bajo, el salario mínimo tendrá poco efecto en la protección de los trabajadores

Si se establece un nivel demasiado alto, los salarios mínimos serán poco respetados y/o tendrán efectos adversos en el empleo

Pago por rendimiento

Es un tipo de retribución por el trabajo muy conveniente en muchas ocasiones

Se busca que haya una relación conveniente entre el rendimiento que se ha alcanzado y el salario conseguido

En él se incluyen los incentivos y las primas de producción

Ideal en trabajos que son fáciles de medir y normalizados

PAGOS Y BENEFICIOS

Nuevo pago

Tres tendencias principales

Mayor énfasis en recompensar a los individuos por sus aptitudes, conocimientos y competencias

Más énfasis en el pago variable con base en el desempeño y por medio de acciones

Más énfasis en dar a elegir a los individuos las recompensas por recibir (Lawler, III, 2000).

Bandas de pago

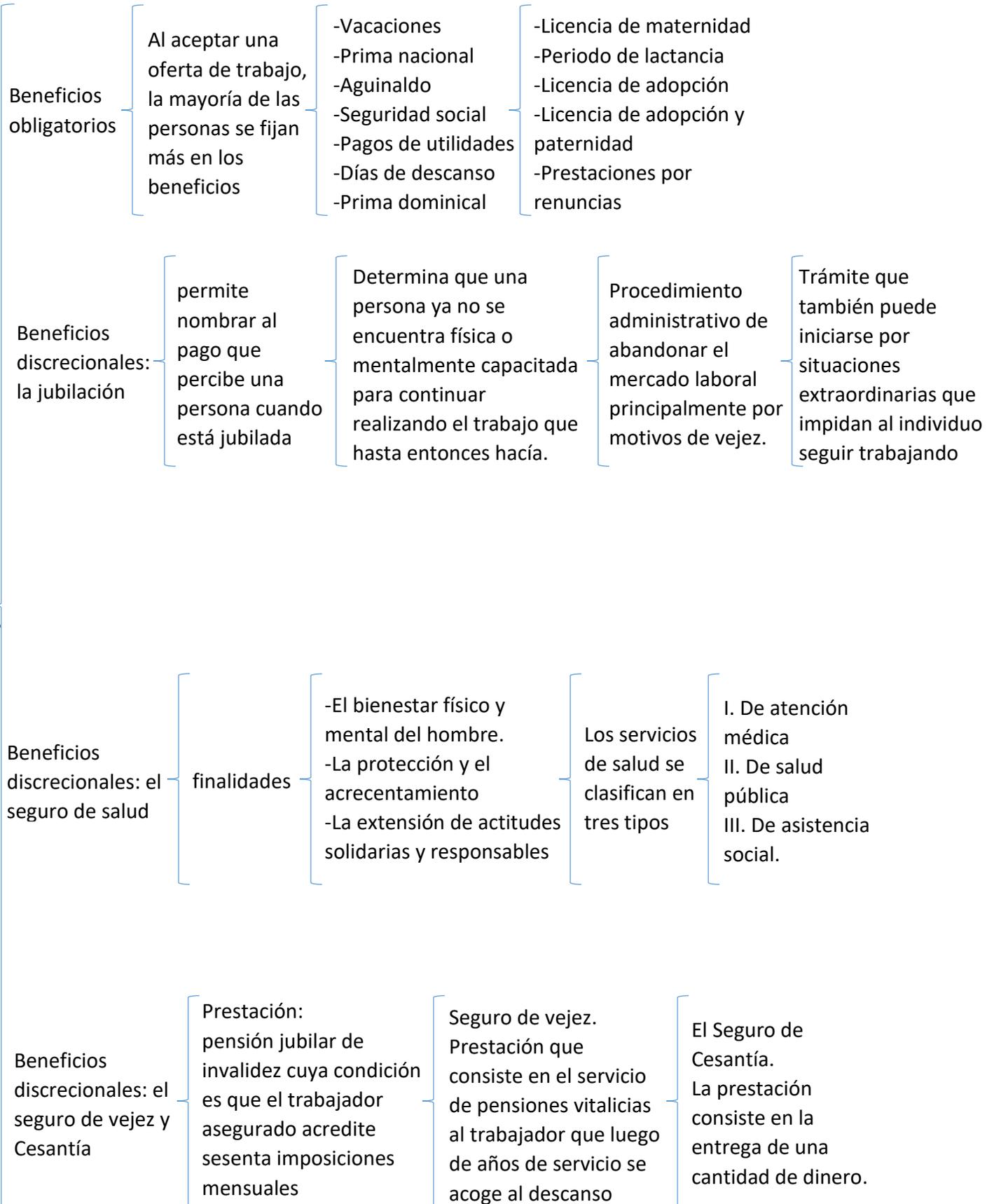
Los empleadores aplanen sus niveles y rangos salariales de 10 niveles o más a 3 o 5

Cada uno de los cuales contiene un rango relativamente amplio de puestos y niveles de salario

proceso llamado ensanchamiento de la banda

Es para apoyar cambios estratégicos en los negocios y la organización.

PAGOS Y BENEFICIOS



PAGOS Y BENEFICIOS

Sueldos, beneficios y conflictos entre sistemas de personal

Créditos

Permiten cumplir lo que te propones, sin la necesidad de esperar ni comprometer de manera importante tus ingresos mensuales

Beneficios

- Otorgan la cantidad necesaria para que hagas lo que necesites
- Solicitarlos es fácil y rápido
- Están hechos a tu medida
- No requieren revisión de crédito en el buró

Comisión Nacional de los Salarios Mínimos

propósito fundamental sería el de procurar un más amplio y efectivo cumplimiento de los preceptos constitucionales en la materia.

constituye en el eje central de un mecanismo sui generis

Los salarios mínimos son fijados por comisiones regionales que someten sus determinaciones a la consideración de la Comisión Nacional

Índice Nacional de Precios al Consumidor

Medición de la inflación

Proceso complejo en virtud de diferentes factores

- Número tan grande de precios que existe en una economía moderna.
- Necesidad de tener una cobertura muestral.
- Gastos en que incurre una familia
- cantidad de bienes y servicios que se consumen y ofrecen

Determinación del posicionamiento

Deberá ser interna y externamente equitativa y superar el límite inferior de la curva del costo de vida.

No se puede garantizar la retención del personal, ni la motivación

Establece claridad en la organización respecto de los valores que tiene para sus empleados.

Diversos planes de motivación y desarrollo tienen un punto de inicio