



Nombre de alumno: Josue Alfredo Diaz Sanchez

Nombre del profesor: Liliana grisell escobar

Nombre del trabajo: Mapa conceptual

Materia: Sueldos y salarios

Grado: 5to cuatrimestre

Grupo: A

PASIÓN POR EDUCAR

Frontera Comalapa, Chiapas a 12 de febrero del 2023

INVESTIGACIÓN SALARIAL

- Investigación salarial.

Salario Real

Es lo que el trabajador está recibiendo realmente, en función al costo de vida, una cosa es el salario que se pacta, el nominal, y otra bien distinta es la capacidad de compra que dicho salario puede proporcionar al trabajador.

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 por tiempo

Es el asignado al trabajador para un límite de tiempo determinado.

Marco legal y salario mínimo

El salario es siempre una retribución que debe pagar el patrón al trabajador

Elementos que integran el salario según la legislación

Las cantidades o prestaciones que se entregan al trabajador por su trabajo forman parte del salario; así lo dispone el artículo 84 de la Ley Federal del Trabajo

Selección de las empresas participantes.

Las especificaciones y perfil de los puestos son distintos y la forma de realizar las tareas cambia, por tanto, la remuneración también.

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

- Concepto de política

La política salarial es el conjunto de principios y directrices que refleja la orientación y la filosofía de la organización con respecto a los asuntos de remuneración de sus colaboradores

- Las prestaciones

la Ley Federal del Trabajo establece cuáles son las prestaciones mínimas de ley en México, es decir, aquellas que cualquier empleador está obligado a cumplir.

Prestaciones voluntarias.

La terminación voluntaria se da cuando el trabajador es quien da por terminada la relación laboral, y puede ocurrir por diversos motivos: carácter personal o falta de probidad del patrón hacia el trabajador.

Compensación de incentivos.

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