

Universidad Juárez Autónoma de Tabasco

División Académica Ciencias Económico Administrativa



Lic. Administración

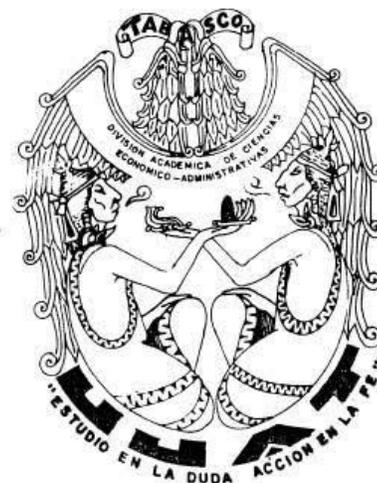
Alumna:
Diana Laura Arias Martínez

Grupo y grado:
7°YLA

Asignatura:
Desarrollo del Capital Humano

Docente:
Dr. Cesar Andrés González Hernández

Actividad:
Reporte de lectura



Reporte de Lectura

Tema:	Unidad 1: Remuneración, servicios, prestaciones e incentivos
Ficha de la fuente de información.	
No. 1	<i>Fuente original (hipertexto o base de datos).</i> Google académico, tesis.
Palabras claves. Remuneración Salario Comisiones Nómina Prestaciones	
Referencia APA. Aguilar, A., y Villarreal, I. (2007). <i>Manual para la elaboración de la nómina de una empresa comercial (Tesis de licenciatura)</i> . Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Estudios Superiores Cuautitlán. Recuperado el 07 de septiembre de 2025 de https://tesiunamdocumentos.dgb.unam.mx/pd2008/0625686/0625686.pdf Albarrán, I. (2007). <i>Nómina: aspectos que se deben considerar para su elaboración (Tesis de licenciatura)</i> . Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Estudios Superiores Cuautitlán. Recuperado el 07 de septiembre de 2025 de https://ru.dgb.unam.mx/server/api/core/bitstreams/e3b260cf-1d91-41a3-b31a-7a2ae4de9a50/content García, B. (s.f.). <i>Capítulo 2: Marco teórico</i> . En <i>Estrategias de marketing digital en pymes</i> (pp. 15–30). Universidad de las Américas Puebla. Recuperado el 07 de septiembre de 2025 de https://caterina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lhr/garcia_g_b/capitulo2.pdf López, P. (2023). <i>Análisis del impacto de la gestión administrativa y fiscal de la nómina en las MiPyMEs de México</i> (Tesis de maestría). Tecnológico Nacional de México, Tecnológico de	

Reporte de Lectura

Estudios Superiores de Cuautitlán Izcalli. Recuperado el 07 de septiembre de 2025 de

<https://rinacional.tecnm.mx/bitstream/TecNM/6341/1/LOPEZ%20HERNANDEZ%20PATRICIA%20-.pdf>

Universidad para la Cooperación Internacional. (s.f.). *Capítulo 9: Remuneraciones y beneficios.*

Recuperado el 07 de septiembre de 2025 de

[https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-02/BLOQUE-ACADEMICO/Unidad-3/Capitulo%209%20\(1\).pdf](https://www.ucipfg.com/Repositorio/MAES/MAES-02/BLOQUE-ACADEMICO/Unidad-3/Capitulo%209%20(1).pdf)

Vallejo, M. (2016). *Gestión del talento humano.* Escuela Superior Politécnica de Chimborazo.

Recuperado el 07 de septiembre de 2025 de

https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/62166733/gestion_del_talento_humano20200221-82489-1571dah-libre.pdf

RESUMEN (si la información es tomada de un artículo o página web)

Remuneración: Cada trabajador tiene interés en invertir su trabajo, dedicación y esfuerzo personal, sus conocimientos y habilidades, siempre y cuando reciba una retribución conveniente.

Composición del salario: Por lo general, al tomar las decisiones relativas a los salarios se considera el conjunto de factores internos y externos que constituyen el compuesto salarial.

Remuneración variable: La remuneración puede tener una base fija el pago de salarios mensuales o por hora o varía de acuerdo con criterios preventivos definidos, como las netas o las ganancias de la organización.

Incentivos: Tales incentivos son concedidos tanto en la forma grupal como individual, permiten que los costos de mano de obra se reduzcan, haciendo que el trabajador de la empresa se desempeñe mejor.

Reporte de Lectura

Tipos de incentivos: Incentivos financiero (bonos sobre producción, compensaciones por conocimiento, comisiones y bonos individuales). Incentivos no financieros (afiliación y seguros).

Prestaciones: Son gratificaciones y beneficios que las organizaciones otorgan a sus trabajadores como: asistencia médico-hospitalaria, seguro de vida, alimentación subsidiada, transporte, pago por antigüedad, planes de pensiones, jubilaciones, etc. También son hacia la familia como: casa, escuela para los hijos, club para toda la familia, pasajes, alojamiento de vacaciones familiares, tarjetas de crédito y planes especiales de seguro de vida y gastos médicos.

Tipos de prestaciones: Por ley (vacaciones, aguinaldo, jubilación, seguro de accidente de trabajo, días de descanso obligatorio, permiso por paternidad y maternidad). Por monetarias (vacaciones aguinaldo, gratificaciones y complemento de salario). Prestaciones asistenciales (atención médico-hospitalaria, atención odontológica, ayuda económica por medio de préstamos y seguridad social). Prestaciones recreativas (club o agrupación gremial, áreas de esparcimiento para descanso en el trabajo, música ambiental y actividad deportivas). Prestaciones extra monetarias: (comedor, asesoría, transporte ida y vuelta al trabajo y horario flexible).

La nómina: Es el documento en el que se consignan los días trabajados.

Conceptos y tipos de nómina: Es utilizada para efectuar los pagos periódicos (semanales, quincenales o mensuales) a los trabajadores por concepto de sueldo y salarios.

Entorno del proceso de nómina: Empieza por la definición de políticas relativas al pago a trabajadores y termina con el pago de participación de los trabajadores en las utilidades (incluyendo a los expleados), pasando por tareas como altas del empleado, presentación de avisos, elaboración de la nómina, pago de sueldos, pagos de prestaciones, pagos de indemnizaciones, presentación de declaraciones, presentación de reporte, prima vacacional.

Reporte de Lectura

Salario diario integrado: Se usa para los avisos al SS mencionados de alta, baja y modificación, determinar y enterar las cuotas obrero-patronales a cargo de la empresa y elaborar la nómina de pago.

Políticas de pago, descuentos y prestaciones: La política de pago define cómo, cuándo y cuánto se remunera a los trabajadores, en los descuentos son ISR, IMSS, INFONAVIT y aportaciones al retiro. Las prestaciones son aguinaldo, vacaciones y prima vacacional, licencias por maternidad y paternidad, vales de despensa y fondo de ahorro.

Cuotas obrero-patronales: El patrón es quien debe determinar las cuotas obrero-patronales a su cargo y enterar su importe al instituto como el seguro de riesgo de trabajo, seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.

Finiquitos y liquidaciones: Existen dos maneras en que se puede dar por terminada la relación de trabajo, la primera, que el trabajador desee terminarla; la segunda, que sea la empresa quién lo desee.

Impuestos sobre la renta: las personas físicas que obtengan ingresos por la prestación de un servicio personal subordinados deberán pagar el impuesto sobre la renta sobre los salarios y demás prestaciones que deriven de la relación laboral, incluyendo la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas, los honorarios asimilados y las prestaciones percibidas como consecuencias de la relación laboral.

Participación de utilidades a los trabajadores: Se incluye a los trabajadores que estuvieron laborando en el ejercicio al que corresponde el reparto.

Cálculo de la prima de riesgo de trabajo: Es un porcentaje que las empresas pagan al IMSS como parte de las cuotas obrero-patronales.

Reporte de Lectura

Texto Libro (literal con número de página)

No requerí de libros la información fue en artículos de sitios web

Prontuario

Parafraseo del texto seleccionado.

La remuneración son los esfuerzos que cada trabajador le presta a la organización para crear valor esto y cuando reciba una retribución. Los incentivos son para motivar, reconocer el desempeño y aumenta la productividad. Las prestaciones son adicionales al salario que complementa el trabajador como el aguinaldo, vacaciones y prima vacacional, seguro social como IMSS, INFONAVIT, afore. Las políticas de pago, des cuentas y prestaciones son las que las empresas están obligadas a dar por trabajar en su organización.