



UNIVERSIDAD JUÁREZ AUTÓNOMA DE TABASCO

División académica de ciencias económico-administrativas

Materia:

Desarrollo Capital Humano

Docente:

Cesar Andrés Gonzales Hernández

Alumna:

Diana Laura Arias Martínez

Lic. Administración

Actividad:

Informe de lectura

Índice

Introducción	4
Unidad 1: Remuneración, servicios, prestaciones e incentivos	5
1.1. Remuneración.....	5
1.1.1. Composición del salario	5
1.1.2. Remuneración variable.....	5
1.2. Incentivos	5
1.2.1. Tipos de incentivos.....	6
1.3. Prestaciones	6
1.3.1. Tipos de prestaciones	7
1.4. La nómina.....	8
1.4.1. Conceptos y tipos de nómina	8
1.4.2. Entorno del proceso de nómina	9
1.4.3. Salario diario integrado	9
1.4.4. Políticas de pago, descuento y prestaciones	9
1.4.5. Cuotas obrero-patronales IMSS	10
1.4.6. Finiquitos y liquidaciones	10
1.4.7. Impuestos sobre la renta	10
1.4.8. Participación de utilidades a los trabajadores	11
1.4.9. Cálculo de la prima de riesgo de trabajo	11

Mapa mental.....	13
Conclusión.....	14
Referencias	15

Introducción

Se relatará información de la remuneración en las organizaciones para garantizar la motivación, productividad y bienestar de los trabajadores ya que esto es más allá del salario, porque son beneficios como incentivos, prestaciones y servicios que las empresas tienen como obligación a prestarles a sus trabajadores.

Los servicios más comunes de las organizaciones son los programas de salud como consultorio médico, gimnasio y campañas de vacunación. En las prestaciones son adicionales al salario que complementan la remuneración del trabajador como aguinaldo, vacaciones y prima vacacional, seguro social como IMSS, Infonavit, Afore y prima de antigüedad. Los incentivos son para motivar, reconocer el desempeño y aumentar la productividad, esto puede ser económico y no económico, los económicos son bonos de productividad y comisiones por venta; los no económicos son reconocimiento y diploma, oportunidades de ascenso.

Unidad 1: Remuneración, servicios, prestaciones e incentivos

1.1. Remuneración

Nadie trabaja gratis. Como asociados de la organización, cada trabajador tiene interés en invertir su trabajo, dedicación y esfuerzo personal, sus conocimientos y habilidades, siempre y cuando reciba una retribución conveniente.

1.1.1. Composición del salario

Los salarios dependen de varios factores internos (organizacionales) y externos (ambientales) que los condicionan. La definición de los salarios es compleja e implica múltiples decisiones, porque los factores internos y externos se interrelacionan y tiene diferentes efectos en los salarios. Estos factores actúan de forma independiente o armónica, de modo que los elevan o los bajan. 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.

1.1.2. Remuneración variable

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

1.2. Incentivos

Los sistemas de incentivos son aquellos que se otorgan dependiendo del desempeño de una persona, no del tiempo que han permanecido dentro de la empresa, 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.

1.2.1. Tipos de incentivos

- Incentivos financieros: la razón por la que se ofrecen los incentivos financieros es por que esto manejan los niveles de productividad y calidad.
 - a) Incentivos sobre unidades de producción o destajo.
 - b) Bonos sobre producción.
 - c) Compensación por conocimientos especializados.
 - d) Comisiones
 - e) Plan de estándares por hora.
 - f) Bonos individuales
 - g) Aumentos por merito
 - h) Curvas de madurez
- Incentivos no financieros: son aquellos que la empresa utiliza para reconocer el trabajo y el esfuerzo extra que los trabajadores realizan. Como su nombre lo indica, no otorgan algo monetario, sino que muchas veces son reconocimientos, placas, conmemorativas, diplomas y algunas veces vacaciones con goce de sueldo.
 - a) Afiliación
 - b) Estima
 - c) Autorrealización
 - d) Seguridad

1.3. Prestaciones

Las 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.

1.3.1. Tipos de prestaciones

- Por ley: vacaciones, aguinaldos, jubilación, seguro de accidentes de trabajo, ayudas por enfermedad, días de descanso obligatorio, permiso por paternidad y maternidad, permiso por calamidad doméstica, permiso por adopción, etc.
- Prestaciones monetarias: vacaciones, aguinaldo, gratificaciones, complemento de salario y ausencias prolongadas debido a enfermedad, etc.
- Prestaciones asistenciales: atención médico-hospitalaria, atención odontológica, ayuda económica por medio de préstamos, seguridad social, complementos a la jubilación o planes de seguridad social, complemento de salario y ausencias prolongadas debido a enfermedad, gastos médicos mayores, seguro de vida a grupos, guardería de niños de trabajadores.
- Prestaciones extra monetarias: atención médico-hospitalaria, comedor, atención odontológica, seguridad social y asesoría, club y agrupación gremial, transporte ida y vuelta al trabajo, horario flexible, etc.
- Prestaciones recreativas: club o agrupación gremial, áreas de esparcimiento para descanso en el trabajo, música ambiental, actividades deportivas y comunitarias, excursiones y paseos programados, etc.

1.4. La nómina

Para Orozco Colín (2020) la nómina es el documento en el que se consignan los días trabajados, los sueldos percibidos por los trabajadores, así como los demás conceptos de percepción y deducción para cada uno de ellos en un determinado periodo.

1.4.1. Conceptos y tipos de nómina

La nómina es utilizada para efectuar los pagos periódicos (semanales, quincenales o mensuales) a los trabajadores por concepto de sueldos y salarios. Tipos de nómina regulares:

- Semanal.
- Quincenal.
- Mensual.
- Confidencial.

Para cubrir prestaciones:

- Gratificaciones.
- Participación de utilidades (PTU).
- Despensas.
- Devolución de fondos de ahorro.
- Pagos previsión social.

Especiales:

- Vacaciones.
- Comisiones.

1.4.2. *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 exempleados), 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.

1.4.3. *Salario diario integrado*

La integración para efectos del seguro social. 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.

1.4.4. *Políticas de pago, descuento y prestaciones*

Es necesario que se elaboren las políticas de pago y descuento que sean necesarias de acuerdo con las prestaciones que se tengan en la empresa.

- Políticas de vacaciones: días que corresponderán a todo el personal.
- Políticas de gratificación: se señalará el día, así como el concepto y forma de pago como aguinaldo.
- Políticas de fondo de ahorro: prestación laboral que algunas empresas ofrecen a sus trabajadores.
- Política de caja de ahorro: mecanismo voluntario colectivo.
- Política de despensa: se hará en efectivo o en vales o si se realizara en porcentaje.
- Política de descuento comida: para que esta no integra el salario para efectos del SS.
- Prestaciones de ley: son las prestaciones mínimas a que obliga la LFT.

1.4.5. Cuotas obrero-patronales IMSS

El artículo 15 de la LSS establece que el patrón es quien debe “determinar las cuotas obrero-patronales a su cargo y enterar su importe al instituto”. Los seguros del régimen obligatorios son los siguientes:

- Seguro de riesgo de trabajo.
- Seguro de enfermedades y maternidad.
- Seguro de invalidez y vida.
- Seguro de retiro, cesantía en edad avanzada y vejez.
- Seguro de guarderías y prestaciones sociales.

1.4.6. 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.

1.4.7. Impuestos sobre la renta

La ley del impuesto sobre la renta en su artículo 94 establece que 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.

1.4.8. Participación de utilidades a los trabajadores

Las empresas en su mayoría pagan la PTU en los primeros días de mayo, ante del día 10 en una nomina especial denominada precisamente nómina de PTU, en que la que se va a incluir a los trabajadores que estuvieron laborando en el ejercicio al que corresponde el reparto.

1.4.9. Cálculo de la prima de riesgo de trabajo

La formulación para calcular la prima de riesgo de trabajo es la siguiente (Art. 72 LSS y Art. 35, 36 y 37 RLSS):

$$PRIMA: \left\{ \left(\frac{S}{1365} \right) + V * (I + D) \right\} * \left(\frac{F}{N} \right) + M$$

Donde:

V= 28 años, que es la duración promedio de vida activa de un individuo que no haya sido víctima de un accidente mortal o de incapacidad permanente total.

F=2.3 que es el factor de prima.

N= número de trabajadores expuesto al riesgo.

S= total de los días subsidiados a causa de incapacidad temporal.

I= suma de los porcentajes de las incapacidades permanentes, parciales y totales, divididos entre 100.

D= números de defunciones

M=0.005, que es la prima mínima de riesgo

N= se podrá obtener sumando el número de días cotizados por todos los trabajadores en el año y dividiendo dicha suma entre 365.

S= se obtendrá de los días hombre de incapacidad registrados durante el año.

Mapa mental



Conclusión

Finalmente, la remuneración es reconocer el esfuerzo del empleado y motivarlo para que continúe con esa productividad para lograr los objetivos de la empresa. Y los servicios es apoyo a los trabajadores para su bienestar, las prestaciones son adicionales al salario, los incentivos son motivadores para mejorar el desempeño.

Es fundamental en la relación entre la empresa y trabajador para la mejora de la organización.

Referencias

- Aguilar Navarro, V. A., & Villarreal Flores, I. (2007). *Manual para la elaboración de la nómina de una empresa comercial* (Tesis de licenciatura). 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 Garbosa, D. I. (2007). *Nómina: aspectos que se deben considerar para su elaboración* (Tesis de licenciatura). 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 Benavides, G. B. (s.f.). *Capítulo 2: Marco teórico*. En *Estrategias de marketing digital en pymes* (pp. 15–30). Universidad de las Américas Puebla. Recuperado el 07 de septiembre de 2025 de https://catarina.udlap.mx/u_dl_a/tales/documentos/lhr/garcia_g_b/capitulo2.pdf
- López Hernández, P. (2023). *Análisis del impacto de la gestión administrativa y fiscal de la nómina en las MiPyMEs de México* (Tesis de maestría). Tecnológico Nacional de México, Tecnológico de 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 Chávez, L. 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