

Informe de lectura Unidad 1

Presenta:

Angel Manuel Magaña García

División Académica de Ciencias Económico-Administrativas, Universidad Juárez Autónoma de
Tabasco

Licenciatura en Administración

Asignatura:

Desarrollo del Capital Humano

Ciclo Escolar: agosto 2025-febrero 2026

Docente:

César Andrés González Hernández

Villahermosa, Tabasco a 05 de septiembre de 2025

Índice

Índice	2
Introducción	3
1.1 Remuneración	4
1.1.1 Composición del salario	4
1.1.2 Remuneración variable	4
1.2 Incentivos	4
1.2.1 Tipos de incentivos	4
1.3 Prestaciones	4
1.3.1 Tipos de prestaciones	4
1.4 La nómina	4
1.4.1 Concepto y tipos de nómina	4
1.4.2 Entorno del proceso de nómina	5
1.4.3 Salario diario integrado	5
1.4.4 Políticas de pago, descuento y prestaciones	5
1.4.5 Cuotas obrero-patronales IMSS	5
1.4.6 Finiquitos y liquidaciones	5
1.4.7 Impuesto sobre la renta	6
1.4.8 Participación de utilidades a los trabajadores	6
1.4.9 Cálculo de la prima de riesgo de trabajo	6
Mapa Mental. Políticas de pagos, descuentos y prestaciones	7
Conclusión	8
Bibliografía	9

Introducción

Para la realización de este informe de lectura se emplearon fuentes bibliografías disponibles en bibliotecas virtuales como Google Académico, sitio web sobre negocios y economía, y documentos en línea del gobierno de México. El presente documento proporciona una guía sencilla y practica de términos y conceptos de conocimiento común para quienes estudian las relaciones laborales, presentando uno por uno los temas contenidos en la unidad uno de la planeación didáctica 2, proporcionada por el profesor encargado de impartir la asignatura de Desarrollo del capital humano.

1.1 Remuneración

1.1.1 Composición del salario

El salario se integra con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria, gratificaciones, percepciones, habitación, comisiones, prestaciones en especie y cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por su trabajo (Ley Federal del Trabajo (L.F.T.) Art. 84, 2025).

1.1.2 Remuneración variable

De igual manera, la remuneración variable es una forma de pago complementaria al salario fijo, que se otorga a los empleados por alcanzar objetivos preestablecidos, ya sean individuales o grupales, tales como bonos, comisiones, primas, viáticos, participación en las utilidades de la empresa, cumplimiento de metas.

1.2 Incentivos

1.2.1 Tipos de incentivos

Se consideran incentivos económicos: los bonos, comisiones, aumentos de sueldo, vales y tarjetas de regalo y; no económicos: el reconocimiento público, oportunidades de desarrollo profesional, flexibilidad laboral (horario flexible [salir temprano], días libres adicionales, eventos sociales [posadas, día de reyes] y participación en la toma de decisiones.

1.3 Prestaciones

1.3.1 Tipos de prestaciones

Las prestaciones laborales de ley son beneficios que el empleador proporcionar a sus trabajadores sin excepciones de forma obligatoria, y están establecidos por la Ley Federal del Trabajo. Los empleadores también pueden ofrecer beneficios superiores a la ley, con el fin de atraer a mejores prospectos.

1.4 La nómina

1.4.1 Concepto y tipos de nómina

La nómina es un registro detallado del pago de los salarios de los empleados, conformada por elementos de suma importancia (salario base, horas extras, bonificaciones), incluyendo las deducciones correspondientes por impuestos y seguridad social que reciben las personas trabajadoras por parte de sus empleadores (BBVA México, S. A., s.f.).

En México existen dos tipos de nómina: la ordinaria refleja los pagos recurrentes por periodicidad específica (semanal, decenal, catorcenal, quincenal, mensual, bimensual); y la extraordinaria que representa los pagos adicionales a la ordinaria y registra los ingresos que no son parte del salario regular del trabajador.

1.4.2 Entorno del proceso de nómina

El entorno del proceso de nómina comprende las actividades y elementos necesarios para pagar correctamente a los empleados, incluyendo la recopilación de datos, el cálculo de salarios y deducciones, el cumplimiento de obligaciones fiscales y de seguridad social, la distribución de pagos y la generación de recibos.

1.4.3 Salario diario integrado

Es la suma de salario diario más todas las prestaciones de ley que el empleado recibe por sus actividades dentro de la empresa. Sirve para calcular de manera justa y completa las aportaciones al IMSS y otros pagos (Equipo editorial de Indeed, 2025).

1.4.4 Políticas de pago, descuento y prestaciones

Las políticas de pago indican la forma en la que se remunera a los empleados; las políticas de descuento se refieren a las deducciones legales o voluntarias al salario (impuestos, seguro social, caja de ahorro, Infonavit); y las políticas de prestaciones se refieren a los beneficios adicionales otorgados al empleado por ley o voluntariamente por parte de la empresa y la forma en la que son entregados.

1.4.5 Cuotas obrero-patronales IMSS

Las cuotas obrero-patronales son aportaciones obligatorias que los empleados y los empleadores realizan, para financiar los servicios de seguridad social (atención médica, fondos para el retiro, y vivienda); una parte de las aportaciones se descuenta del salario del trabajador, el patrón cubre la otra parte.

1.4.6 Finiquitos y liquidaciones

El finiquito es el monto que comprende los días trabajados después del último pago al momento del despido o renuncia, la parte proporcional de las prestaciones de ley generadas (aguinaldo, prima vacacional, vacaciones no cobradas, montos proporcionales de prestaciones como vales de despensa, bonos navideños, caja de ahorro, y si el empleado laboró para la empresa por más de 15 años se agregará la prima de antigüedad) el cual es entregado al empleado

cuando éste deja de formar parte de la empresa por voluntad propia, por despido justificado o por termino de contrato.

La liquidación es una indemnización por parte del patrón, cuando el empleado no es el responsable del término de la relación laboral. Las causales están nombradas en el artículo 51 la Ley Federal del Trabajo (Martinez, 2019).

1.4.7 Impuesto sobre la renta

El impuesto sobre la renta es la contribución que grava los ingresos de las personas físicas o morales residentes en el país, así como de las personas residentes en el extranjero por los ingresos atribuibles a sus establecimientos permanentes ubicados en territorio nacional o aquellos que poseen de fuente de riqueza ubicada en el país (Secretaria de Administración Tributaria, s.f.).

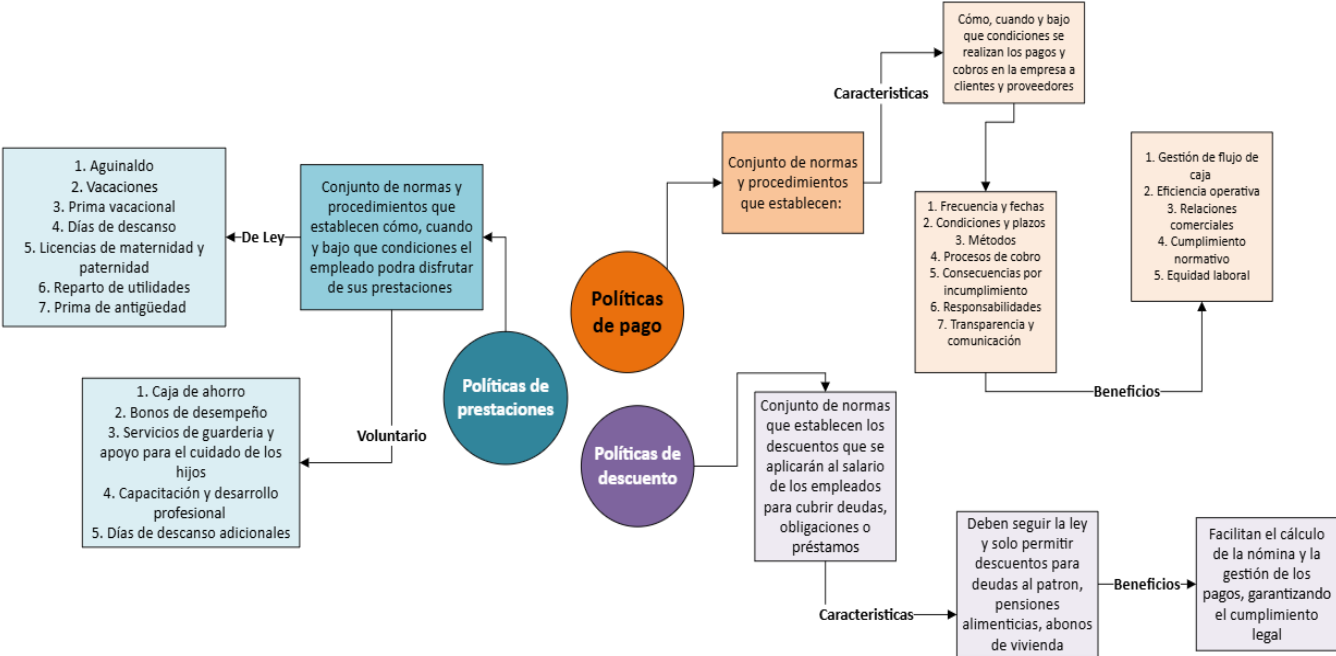
1.4.8 Participación de utilidades a los trabajadores

El PTU es una parte de las utilidades que la empresa entrega a sus empleados anualmente como parte de las prestaciones laborales de ley, con fecha límite el 30 de mayo para personas morales, y el 29 de junio para personas físicas. El cálculo de la PTU considera el tiempo de trabajo y el salario del empleado.

1.4.9 Cálculo de la prima de riesgo de trabajo

Esta es la cuota que las empresas en México deben pagar al IMSS para asegurar a sus empleados contra accidentes y enfermedades laborales, se basa en la frecuencia y gravedad de los incidentes laborales que un empleado pueda sufrir, y se calcula anualmente aplicando la fórmula que el IMSS establece, teniendo en cuenta la actividad económica de la empresa, el historial de incidentes y el número de trabajadores.

Mapa Mental. Políticas de pagos, descuentos y prestaciones



Conclusión

Con el termino de esta investigación obtenemos una herramienta más para el estudio de conceptos del ambiente laboral, ejercitamos nuevamente nuestras habilidades de análisis de datos y selección de información de calidad. Se obtuvieron nuevas perspectivas relacionadas con las obligaciones patronales y beneficios que por ley el empleador debe garantizar a los empleados, y se aprendieron nuevos conceptos que anteriormente solo fueron mencionados sin ser analizados.

Bibliografía

BBVA México, S. A. (s.f.). *2025 BBVA México, S.A.* Obtenido de www.bbva.mx:

<https://www.bbva.mx/educacion-financiera/banca-digital/portabilidad-que-es-nomina.html>

Casares, J. (1970). *Diccionario Ideológico de la Lengua Española*. (S. A. Gustavo G, Ed.)
Barcelona, España.

Equipo editorial de Indeed. (28 de marzo de 2025). *2025 Indeed*. Obtenido de mx.indeed.com:

<https://mx.indeed.com/orientacion-profesional/pago-salario/que-es-salario-diario-integrado>

Ley Federal del Trabajo (L.F.T.) Art. 84. (2025). Ciudad de México, México.

Martinez, L. A. (10 de abril de 2019). *1988-2015 Periódico Especializado en Economía y Finanzas, S. A. de C. V.* . Obtenido de www.eleconomista.com.mx:

<https://www.eleconomista.com.mx/finanzaspersonales/Cual-es-la-diferencia-entre-finiquito-y-liquidacion-20190410-0066.html>

Secretaria de Administración Tributaria. (s.f.). Obtenido de www.sat.gob.mx.