



## Universidad Juárez Autónoma de Tabasco



**DACEA**  
División Académica  
de Ciencias Económico  
Administrativas

División Académica de Ciencias Económico-Administrativas Licenciatura en Administración

### Desarrollo del capital humano

#### Alumno:

Homero angel García García

#### Actividad:

Portafolio de evidencias unidad 1: Remuneración, Servicios, Prestaciones e Incentivos.

#### Profesor (A):

César Andrés González Hernández

#### Grupo:

7YLA

**Miércoles 10/septiembre/2025**

Introducción ..... 3

Desarrollo .....	4
1.1 La remuneración .....	4
1.1.1 Composición del salario.....	4
1.1.2 Remuneración variable .....	4
1.2 Incentivos .....	4
1.3 Prestaciones .....	5
Tipos de prestaciones .....	5
1.4 La nómina .....	5
1.4.1 Concepto y tipos .....	5
1.4.2 Elementos de la nómina.....	5
1.4.3 Salario Diario Integrado (SDI) .....	6
1.4.4 Políticas de pago, descuentos y prestaciones .....	6
1.4.5 Cuotas obrero-patronales .....	6
1.4.6 Finiquitos y liquidaciones .....	6
1.4.7 Impuesto sobre la Renta (ISR).....	6
1.4.8 Participación de utilidades .....	7
1.4.9 Prima de riesgo de trabajo .....	7
Mapa mental.....	7
Conclusión.....	8
Referencias .....	9

# Introducción

El capital humano representa un elemento esencial en la administración de las organizaciones, ya que su propósito principal es potenciar las capacidades de los colaboradores para alcanzar el éxito de la empresa. Este concepto implica invertir en el desarrollo de las habilidades, conocimientos, competencias y bienestar de las personas que integran la organización. En otras palabras, reconoce que el recurso más valioso de cualquier empresa son sus empleados y su habilidad para adaptarse, innovar y generar valor.

Dentro del entorno laboral, la remuneración es un componente clave de la relación entre empleador y trabajador. Este proceso constituye un intercambio en el que el empleado aporta su tiempo, talento y esfuerzo a cambio de una compensación. Dicha compensación no se limita al salario, sino que también puede incluir beneficios adicionales que contribuyen al bienestar del trabajador.

Invertir en el pago y en el desarrollo del personal genera resultados concretos, como mayor productividad, eficiencia en las tareas, mejora en la calidad del trabajo y un impulso a la innovación. Cuando los colaboradores perciben que su esfuerzo es valorado y cuentan con apoyo para crecer profesionalmente, su compromiso y motivación hacia los objetivos de la organización se fortalecen.

Por ello, en este trabajo se abordarán los temas relacionados con Remuneraciones, Servicios, Prestaciones e Incentivos que deben otorgarse a los empleados de acuerdo con el marco legal vigente.

# Desarrollo

## 1.1 La remuneración

es la compensación que una persona recibe a cambio de desempeñar las funciones que le asigna una organización. Representa una relación de intercambio en la que el empleado ofrece su tiempo, habilidades y esfuerzo, mientras que la empresa otorga un pago que puede ser económico y extraeconómico.

La remuneración económica puede clasificarse en:

- Directa: comprende sueldos, salarios, bonos, comisiones y premios.
- Indirecta: incluye beneficios estipulados en el contrato colectivo, como vacaciones, gratificaciones, pagos por condiciones especiales (peligrosidad, turno nocturno, antigüedad), reparto de utilidades y horas extra.

### 1.1.1 Composición del salario

El salario es la retribución monetaria que recibe un trabajador por la prestación de sus servicios. Está compuesto por:

- Salario base: cantidad fija acordada por el trabajo realizado.
- Complementos salariales: incluyen gratificaciones, primas, comisiones, prestaciones en especie u otros pagos que se suman al salario base.

### 1.1.2 Remuneración variable

Este tipo de remuneración depende del desempeño del trabajador, lo que fomenta un mayor compromiso y productividad.

- Por unidades: el pago se calcula con base en el número de piezas producidas.
- Bonificaciones o comisiones: se otorgan por metas alcanzadas, ya sea en ventas, atención a clientes o ahorro de recursos.
- Antigüedad: reconoce el tiempo de servicio con pagos adicionales.
- Incentivos no monetarios: recompensas como viajes, horarios flexibles o capacitaciones especiales.

## 1.2 Incentivos

Los incentivos salariales son estrategias que buscan motivar a los empleados para que trabajen de forma más eficiente, obteniendo resultados de mayor calidad y menor costo.

- Económicos: recompensas monetarias como primas, vales, aumentos de sueldo o comisiones.
- No económicos: estímulos como horarios flexibles, reconocimientos o planes de desarrollo profesional.

## **1.3 Prestaciones**

Las prestaciones son beneficios obligatorios y complementarios al salario que las empresas deben otorgar, como:

- Aguinaldo
- Vacaciones y prima vacacional
- Prima dominical
- Días de descanso
- Participación de utilidades

### ***Tipos de prestaciones***

- De ley: beneficios obligatorios establecidos en la Ley Federal del Trabajo.
- Superiores a la ley: compensaciones adicionales otorgadas de manera voluntaria por la empresa.

## **1.4 La nómina**

### ***1.4.1 Concepto y tipos***

La nómina es el registro detallado de los pagos realizados a los empleados, incluyendo deducciones de impuestos y cuotas de seguridad social. Puede ser:

- Ordinaria: incluye salario base, horas trabajadas, bonos regulares y deducciones estándar.
- Extraordinaria: abarca pagos adicionales no frecuentes, como liquidaciones o gratificaciones especiales.  
Su periodicidad puede ser semanal, quincenal, mensual o bimestral.

### ***1.4.2 Elementos de la nómina***

- Salario base: monto acordado por el trabajo realizado.
- Horas extras: pagos adicionales por tiempo extra laborado.
- Bonificaciones: estímulos por desempeño, antigüedad u otros.

- Deducciones: impuestos, seguridad social, préstamos, etc.

#### **1.4.3 Salario Diario Integrado (SDI)**

Es el salario base utilizado por el IMSS para calcular las cuotas obrero-patronales. Incluye el salario diario más el valor proporcional de prestaciones como aguinaldo y prima vacacional.

##### **Fórmula:**

SDI = (Salario Base Diario + Aguinaldo diario + Prima vacacional diaria + Otras prestaciones)

#### **1.4.4 Políticas de pago, descuentos y prestaciones**

Cada empresa debe establecer políticas claras, como:

- Fondo de ahorro (porcentaje y fecha de entrega).
- Vacaciones (días y primas de acuerdo a la LFT o políticas internas).
- Despensa (forma de pago y periodicidad).
- Gratificaciones (fechas de pago).

#### **1.4.5 Cuotas obrero-patronales**

Son aportaciones obligatorias al IMSS para financiar servicios de seguridad social, incluyendo enfermedad, maternidad, riesgos de trabajo, invalidez y vejez.

#### **1.4.6 Finiquitos y liquidaciones**

- Finiquito: pago que recibe el trabajador al concluir la relación laboral por renuncia, término de contrato o despido justificado. Incluye sueldos pendientes, vacaciones no gozadas, aguinaldo proporcional y prima de antigüedad (si aplica).
- Liquidación: indemnización por despido injustificado o causas ajenas al trabajador. Contempla el finiquito más 3 meses de salario integrado, 20 días por cada año trabajado y prestaciones acumuladas.

#### **1.4.7 Impuesto sobre la Renta (ISR)**

Tributo aplicado a ingresos de personas físicas y morales. Se calcula con base en el tipo y monto de ingresos (salarios, honorarios, rentas, ventas de bienes, intereses, premios, etc.).

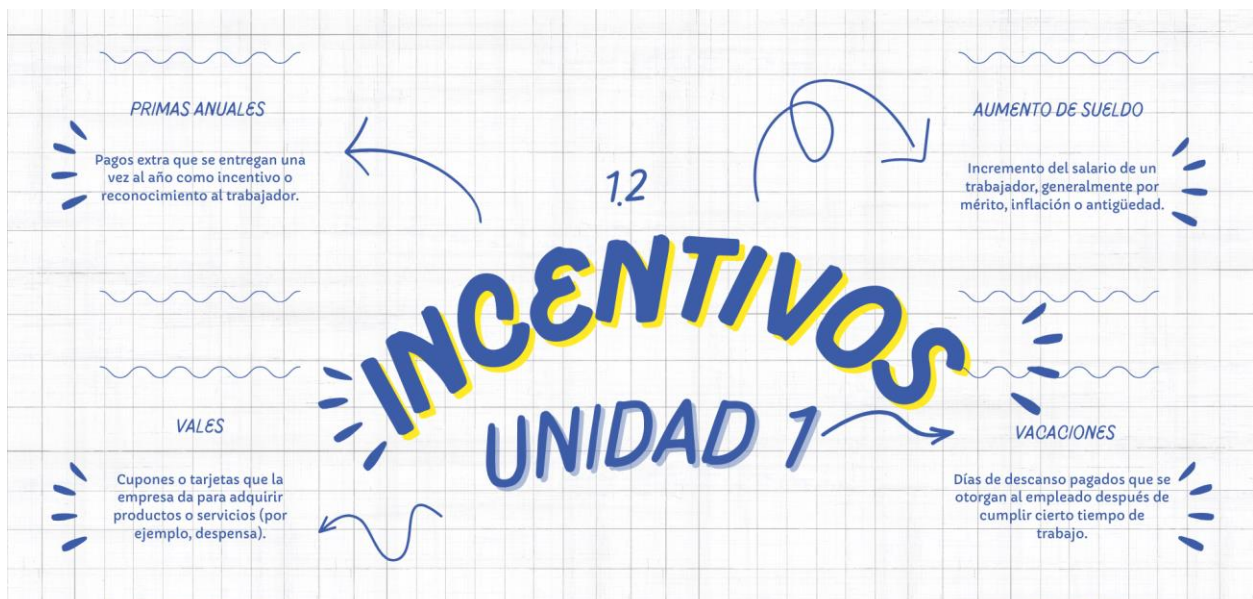
#### 1.4.8 Participación de utilidades

Derecho de los trabajadores a recibir parte de las ganancias de la empresa. Se paga antes del 30 de mayo (personas morales) o 29 de junio (personas físicas). La utilidad se divide en dos partes: por días trabajados y por monto de salario devengado.

#### 1.4.9 Prima de riesgo de trabajo

Cuota que las empresas pagan al IMSS para cubrir accidentes o enfermedades laborales. Se calcula anualmente considerando el número de incidentes y días de incapacidad del año anterior.

### Mapa mental



## Conclusión

Hemos entendido que la remuneración es un elemento clave en las relaciones laborales, ya que no se limita únicamente al salario base, sino que también contempla bonificaciones, premios y diversas prestaciones económicas y no económicas. La remuneración variable y los incentivos funcionan como herramientas estratégicas para aumentar el rendimiento y la motivación de los colaboradores, valorando tanto su esfuerzo individual como el colectivo. Las prestaciones, ya sean las establecidas por la ley o las adicionales que otorgan las empresas, reflejan el compromiso de las organizaciones con la protección y el desarrollo integral de sus trabajadores, incluyendo beneficios esenciales y programas que impulsan su crecimiento profesional. Además, el estudio de la nómina nos ha permitido comprender los aspectos administrativos y fiscales más importantes, desde el cálculo del Salario Diario Integrado y las cuotas de seguridad



social, hasta la gestión de finiquitos, liquidaciones, ISR y participación de utilidades. Aplicar correctamente estos conocimientos no solo garantiza el cumplimiento legal, sino que también contribuye a crear un entorno laboral justo, motivador y productivo, en beneficio tanto de los empleados como de la empresa.

## Referencias

PROFEDET. (s. f.). *Conoce tus prestaciones laborales*. Gobierno de México. Obtenido de [https://www.profedet.gob.mx/profedet/transparencia/focalizada/conoce\\_prestaciones\\_laborales.html](https://www.profedet.gob.mx/profedet/transparencia/focalizada/conoce_prestaciones_laborales.html) Profedet

Facturama. (2025, 4 de abril). *¿Qué es el Salario Diario Integrado 2025 y cómo se calcula?* Obtenido de <https://facturama.mx/blog/salario-diario-integrado-como-se-calcula/> Facturama

Ley Federal del Trabajo, Diario Oficial de la Federación, 30 de noviembre de 2022 (y reformas) (México). Recuperado de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf> Cámara de Diputados+1

Sesame HR. (2025, 26 de marzo). *Tipos de retribución para empleados en México*. Obtenido de <https://www.sesamehr.mx/blog/nominas-y-remuneraciones/tipos-de-retribucion-para-empleados-en-mexico/>

Facturama. (2025, 4 de abril). *¿Qué es el Salario Diario Integrado 2025 y cómo se calcula?* <https://facturama.mx/blog/salario-diario-integrado-como-se-calcula/> Facturama

Deel. (2025, 28 de mayo). *Salario diario integrado (SDI) 2025: qué es y cómo calcularlo*. <https://www.deel.com/es/blog/que-es-salario-diario-integrado/> Deel

BBVA México. (s. f.). *¿Qué es el Salario Diario Integrado en México?* <https://www.bbva.mx/educacion-financiera/banca-digital/portabilidad-salario-diario-integrado.html> BBVA México

Gobierno de México. Cámara de Diputados. (2022). *Ley Federal del Trabajo*. Diario Oficial de la Federación. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf> Cámara de Diputados+1

Gobierno de México. Secretaría del Trabajo y Previsión Social. *Manual PTU 2025*. SAT. <https://www.sat.gob.mx/minisitio/RepartodeUtilidades/documentos/manual2025.pdf> SAT

El Economista. (2025, 16 de mayo). *Reparto de utilidades 2025: cálculo, topes y todo lo que debes saber*. <https://www.eleconomista.com.mx/capital-humano/reparto-utilidades-2025-calculo-topes-debes-sobre-ptu-20250516-759295.html> El Economista