

Guía de Trabajo

Gestión de la Compensación

Mgtr. José Carlos Monteverde



Guía de Trabajo
Gestión de la Compensación

Material publicado con fines de estudio.
Código: ASUC01327

Huancayo, 2022

De esta edición

© Universidad Continental, Oficina de Gestión Curricular
Av. San Carlos 1795, Huancayo-Perú
Teléfono: (51 64) 481-430 anexo 7361
Correo electrónico: recursosucvirtual@continental.edu.pe
<http://www.continental.edu.pe/>

Cuidado de edición
Fondo Editorial

Diseño y diagramación
Fondo Editorial

Todos los derechos reservados.

La *Guía de Trabajo*, recurso educativo editado por la Oficina de Gestión Curricular, puede ser impresa para fines de estudio.

Contenido

Presentación	5
Primera Unidad	7
Contexto organizacional de las compensaciones, los salarios y sus tipos, principales actores en la determinación de los niveles de pago	
Semana 1: Sesión 2 Teoría de la evolución de las compensaciones y su importancia en las organizaciones	8
Semana 2: Sesión 2 Definición, características y objetivos de las compensaciones	10
Semana 3: Sesión 2 Factores que inciden en las compensaciones	12
Semana 4: Sesión 2 Los componentes del salario y la remuneración mínima vital (RMV)	14
Segunda Unidad	17
La equidad interna: la valoración de puestos, la competitividad externa: la encuesta salarial, estimación de la línea de tendencia salarial	
Semana 5: Sesión 2 Análisis y descripción de puestos	18
Semana 6: Sesión 2 Metodología para la valoración de puestos. Metodología HAY	20
Semana 7: Sesión 2 La encuesta salarial y sus componentes. Interpretar y analizar las tendencias del mercado laboral	22
Semana 8: Sesión 2 La remuneración como atracción del talento humano	24

Tercera Unidad **27**

La administración de las políticas salariales, las remuneraciones y los costos laborales, los sistemas de incentivos

Semana 9: Sesión 2 Elaboración y cálculo de la boleta de pago. Costos laborales	28
Semana 10: Sesión 2 Remuneraciones variables e incentivos	31
Semana 11: Sesión 2 Cálculo del Impuesto a la Renta de quinta categoría	33
Semana 12: Sesión 2 Remuneraciones computables y no computables	36

Cuarta Unidad **39**

La remuneración y sus estrategias

Semana 13: Sesión 2 La jornada laboral, el horario de trabajo y los descansos remunerados. Vacaciones y feriados	40
Semana 14: Sesión 2 Las gratificaciones (ordinarias y extraordinarias)	42
Semana 15: Sesión 2 La compensación por tiempo de servicios (CTS). La distribución de utilidades	44
Semana 16: Sesión 2 La distribución de utilidades	48
Referencias	49

Presentación

El material de aprendizaje para los estudiantes es importante para el desarrollo óptimo de la asignatura, ya que se detalla cómo deben desarrollar alguna actividad.

La presente guía se orienta a acompañarte a través del camino que te lleve al logro de las competencias de la Gestión de la Compensación, asignatura de especialidad de la Escuela Académico Profesional de Administración y Recursos Humanos y que permite desarrollar en un nivel logrado, la competencia de gestión del talento humano.

Los contenidos que la asignatura desarrolla son: contexto organizacional de las compensaciones, los salarios y sus tipos, los principales actores en la determinación de los niveles de pago, la equidad interna: la valoración de puestos, la competitividad externa: la encuesta salarial, las remuneraciones y los costos laborales, los sistemas de incentivos, la remuneración y estrategia.

Al finalizar la asignatura, el estudiante será capaz de formular estrategias para la implementación de prácticas de retención a través de compensaciones competitivas en un entorno complejo, relacionando estas prácticas y la compensación con los objetivos estratégicos de la organización, cuyo propósito es la elaboración de la estructura de un plan integral de las compensaciones con un enfoque moderno.

Es recomendable, antes de desarrollar los trabajos de análisis, que realice una permanente lectura de estudio de los contenidos desarrollados de la asignatura.

Organice su tiempo para que obtenga buenos resultados, la clave está en encontrar el equilibrio entre sus actividades personales y las actividades que asume como estudiante. El estudio requiere constancia. Por ello, es necesario encontrar la motivación que le impulse a hacer mejor cada día.

El autor

Primera Unidad



Contexto organizacional de las compensaciones, los salarios y sus tipos, principales actores en la determinación de los niveles de pago

Teoría de la evolución de las compensaciones y su importancia en las organizaciones

Sección: Fecha:/...../..... Duración: 60 minutos

Nombres y apellidos: Unidad: 1

Instrucciones

Lea atentamente las preguntas y responda lo solicitado. Cada aspecto desarrollado en la práctica deberá estar adecuadamente sustentado y explicado. La realización de la práctica es grupal (máximo dos personas). Se puede utilizar materiales como diapositivas y videos.

I. Propósito

Sustentar la teoría de la evolución de las compensaciones y su importancia en el mundo empresarial.

II. Descripción de la actividad a realizar (lea atentamente las preguntas y responda lo solicitado)

- a. Desde su punto de vista, explique las cinco etapas más importantes de la evolución de las compensaciones.

b. Desde su punto de vista, ¿cuál es la importancia de las compensaciones en las organizaciones?

c. ¿Cuáles son los conceptos básicos relacionados con las compensaciones? Explique cada uno de ellos.

d. La determinación de las remuneraciones se da en función de... Explique cada una de ellas.

e. ¿Cómo se definen las compensaciones en una empresa? Detalle las variables.

Definición, características y objetivos de las compensaciones

Sección: Fecha:/...../..... Duración: 60 minutos

Nombres y apellidos: Unidad: 1

Instrucciones

Lea atentamente las preguntas y responda lo solicitado. Cada aspecto desarrollado en la práctica deberá estar adecuadamente sustentado y explicado. La realización de la práctica es grupal (máximo dos personas). Se puede utilizar materiales como diapositivas y videos.

I. Propósito

Definir, determinar las características y objetivos de las compensaciones.

II. Descripción de la actividad a realizar (lea atentamente las preguntas y responda lo solicitado)

a. ¿Qué son las compensaciones y cuántos tipos existen? Explique.

b. ¿Por qué se dice que las remuneraciones son de carácter «superprivilegio»?

c. ¿Cuáles son las características de las compensaciones?

d. ¿Cuáles son los principales objetivos de las compensaciones empresariales?

e. Detalle dos ejemplos de cada tipo de remuneraciones.

Factores que inciden en las compensaciones

Sección: Fecha:/...../..... Duración: 60 minutos

Nombres y apellidos: Unidad: 1

Instrucciones

Lea atentamente las preguntas y responda lo solicitado. Cada aspecto desarrollado en la práctica deberá estar adecuadamente sustentado y explicado. La realización de la práctica es grupal (máximo dos personas). Se puede utilizar materiales como diapositivas y videos.

I. Propósito

Determinar y utilizar cuáles son los factores que inciden en las compensaciones.

II. Descripción de la actividad a realizar (lea atentamente las preguntas y responda lo solicitado)

a. ¿Cómo se definen las compensaciones en una empresa? Detalle las variables.

b. En la actualidad, ¿qué variables cree usted que las organizaciones toman en cuenta para incrementar las remuneraciones? Explique.

c. Desde su punto de vista, ¿qué es la legislación laboral?

d. ¿Cuáles son las instancias de la legislación laboral? Explique cada una de ellas.

e. ¿Cuáles son los temas que abarca la legislación laboral?

Los componentes del salario y la remuneración mínima vital (RMV)

Sección: Fecha:/...../..... Duración: 60 minutos
Nombres y apellidos: Unidad: 1

Instrucciones

Lea atentamente las preguntas y responda lo solicitado. Cada aspecto desarrollado en la práctica deberá estar adecuadamente sustentado y explicado. La realización de la práctica es grupal (máximo dos personas). Se puede utilizar materiales como diapositivas y videos.

I. Propósito

Determinar los componentes del salario y cuál es el impacto del incremento de la RMV en las remuneraciones.

II. Descripción de la actividad a realizar (lea atentamente las preguntas y responda lo solicitado)

a. ¿Cuáles son los componentes del salario?

b. ¿Qué es la RMV y cómo se fija?

c. ¿Cómo impacta el incremento de la RMV en otras remuneraciones?

d. ¿Cuál es la RMV de la jornada nocturna? Explique.

e. ¿Cómo se determina el pago de los practicantes y cuántas horas a la semana puede realizar sus prácticas preprofesionales?

Segunda Unidad



La equidad interna: la valoración de puestos, la competitividad externa: la encuesta salarial, estimación de la línea de tendencia salarial

Análisis y descripción de puestos

Sección: Fecha:/...../..... Duración: 60 minutos
Nombres y apellidos: Unidad: 2

Instrucciones

Lea atentamente las preguntas y responda lo solicitado. Cada aspecto desarrollado en la práctica deberá estar adecuadamente sustentado y explicado. La realización de la práctica es grupal (máximo dos personas). Se puede utilizar materiales como diapositivas y videos.

I. Propósito

Analizar las tareas y responsabilidades de los trabajadores, el cual será suscrito en un formato de análisis y descripción de puesto.

II. Descripción de la actividad a realizar (lea atentamente las preguntas y responda lo solicitado)

a. Desde su punto de vista, ¿qué es el análisis de puesto?

b. ¿En qué consiste las especificaciones para el análisis de puestos? Explique.

c. Explique las etapas de un programa de análisis de puestos.

d. ¿Qué elementos como mínimo debe tener un perfil de puestos?

e. Realice el análisis de puesto de un jefe de Recursos Humanos.

Metodología para la valoración de puestos. Metodología HAY

Sección: Fecha:/...../..... Duración: 60 minutos

Nombres y apellidos: Unidad: 2

Instrucciones

Lea atentamente las preguntas y responda lo solicitado. Cada aspecto desarrollado en la práctica deberá estar adecuadamente sustentado y explicado. La realización de la práctica es grupal (máximo dos personas). Se puede utilizar materiales como diapositivas y videos.

I. Propósito

Analizar las tareas y responsabilidades de los trabajadores, determinando la valoración de puestos, construyendo la estructura organizacional.

II. Descripción de la actividad a realizar (lea atentamente las preguntas y responda lo solicitado)

a. Desde su punto de vista, ¿en qué consiste la metodología HAY y cuáles son sus objetivos?

b. ¿Cuáles son los elementos de la metodología HAY? Explique cada uno de ellos.

c. ¿Cuáles son las ventajas y desventajas de la metodología HAY?

d. ¿Cuáles son los factores genéricos en la metodología HAY?

e. Describa las etapas para la comparación de puntos.

La encuesta salarial y sus componentes. Interpretar y analizar las tendencias del mercado laboral

Sección: Fecha:/...../..... Duración: 60 minutos

Nombres y apellidos: Unidad: 2

Instrucciones

Lea atentamente las preguntas y responda lo solicitado. Cada aspecto desarrollado en la práctica deberá estar adecuadamente sustentado y explicado. La realización de la práctica es grupal (máximo dos personas). Se puede utilizar materiales como diapositivas y videos.

I. Propósito

Interpretar las encuestas salariales por sectores productivos y proponer estrategias remunerativas para la retención del talento humano.

II. Descripción de la actividad a realizar (lea atentamente las preguntas y responda lo solicitado)

a. ¿Qué es la encuesta salarial?

b. Determine la importancia de la encuesta salarial.

c. ¿Qué datos se recopilan en una encuesta salarial?

d. ¿Cuáles son las ventajas de una encuesta salarial?

e. ¿Cuáles son las desventajas de una encuesta salarial?

La remuneración como atracción del talento humano

Sección: Fecha:/...../..... Duración: 60 minutos
Nombres y apellidos: Unidad: 2

Instrucciones

Lea atentamente las preguntas y responda lo solicitado. Cada aspecto desarrollado en la práctica deberá estar adecuadamente sustentado y explicado. La realización de la práctica es individual. Se puede utilizar materiales como diapositivas y videos.

I. Propósito

Diseñar estrategias remunerativas para la retención y atracción del talento humano.

II. Descripción de la actividad a realizar (lea atentamente las preguntas y responda lo solicitado)

Evaluación parcial

a. _____

b. _____

c. _____

d. _____

e. _____



Tercera Unidad



La administración de las políticas salariales, las remuneraciones y los costos laborales, los sistemas de incentivos

Elaboración y cálculo de la boleta de pago. Costos laborales

Sección: Fecha:/...../..... Duración: 60 minutos
Nombres y apellidos: Unidad: 3

Instrucciones

Lea atentamente las preguntas y responda lo solicitado. Cada aspecto desarrollado en la práctica deberá estar adecuadamente sustentado y explicado. La realización de la práctica es individual. Se puede utilizar materiales como diapositivas y videos.

I. Propósito

Formular una boleta de pago teniendo en cuenta su composición y análisis de la coyuntura en la cual se desarrolla, estableciendo una política remunerativa y analizando los costos laborales que afectan contablemente a la empresa.

II. Descripción de la actividad a realizar (lea atentamente las preguntas y responda lo solicitado)

a. Defina ¿qué es una boleta de pago y cuáles son sus partes?

b. ¿Cuáles son los conceptos remunerativos más comunes que se incluyen en una boleta de pago?

c. ¿Cuáles son los aportes previsionales y cuáles son las aportaciones del empleador? Determine sus porcentajes.

d. Defina ¿qué son los costos laborales y explique los tipos de costos laborales que existen?

e. Detalle los principales costos laborales según el sector empresarial.



f. Realizar el cálculo de la boleta de pago de setiembre de 2022.

Datos personales		
Setiembre de 2022	Unidades	Importe
Empresa Industrial. Gloria S. A.		
Sindicato / Descuento		37.50
Asignación por nacimiento		250.00
Asignación por educación		320.00
Faltas injustificadas	4	
Asignación por vivienda		350.00
Sueldo básico		12,408.00
Descansos médicos	3	
Movilidad		4.00
Alimentación principal		5.20
Asignación familiar	3	
Descuento judicial por alimento	Sueldo básico + Horas extras	12.5%
Horas extras al 25%	24	
Horas extras al 35%	16	
Feriado 100%	12	
Préstamo en cuotas	8	2,500.00
Pago por destajo	1342	1.13
Reintegro		104.50
Bonificación. Cierre de pliego		892.00
Renta acumulada		25,436.90
Asignación por fallecimiento		0.00
Asignación por cumpleaños		150.00
Adelanto de quincena	38%	
Bonificación extraordinaria		375.00
Bonificación por productividad		250.00
AFP Habitat		

Remuneraciones variables e incentivos

Sección: Fecha:/...../..... Duración: 60 minutos

Nombres y apellidos: Unidad: 3

Instrucciones

Lea atentamente las preguntas y responda lo solicitado. Cada aspecto desarrollado en la práctica deberá estar adecuadamente sustentado y explicado. La realización de la práctica es individual. Se puede utilizar materiales como diapositivas y videos.

I. Propósito

Diseñar estrategias de remuneraciones variables e incentivos teniendo en cuenta la coyuntura en la cual se desarrolla la empresa, estableciendo así una política remunerativa que le permita atraer, retener y motivar al talento humano.

II. Descripción de la actividad a realizar (lea atentamente las preguntas y responda lo solicitado)

a. ¿Qué es la remuneración variable y cuáles son sus componentes? Explique.

b. ¿Cuáles son los objetivos de la remuneración variable? Explique cada uno de ellos.

c. ¿Cuáles son las condiciones para instaurar un mecanismo de remuneraciones variables? Explique cada una.

d. ¿Cuáles son las características de las remuneraciones variables? Explique cada una de ellas.

e. ¿Qué son los incentivos y cómo se clasifican? Explique.

f. Calcular el costo laboral de un gerente de operaciones mineras, cuyo sueldo es de 24,7500 soles.

Cálculo del Impuesto a la Renta de quinta categoría

Sección: Fecha:/...../..... Duración: 60 minutos

Nombres y apellidos: Unidad: 3

Instrucciones

Lea atentamente las preguntas y responda lo solicitado. Cada aspecto desarrollado en la práctica deberá estar adecuadamente sustentado y explicado. La realización de la práctica es individual. Se puede utilizar materiales como diapositivas y videos.

I. Propósito

Calcular y determinar el Impuesto a la Renta de quinta categoría que le corresponde al trabajador por las rentas percibidas.

II. Descripción de la actividad a realizar (lea atentamente las preguntas y responda lo solicitado)

- a. Defina ¿qué es el Impuesto a la Renta y cuál es su clasificación? Explique cada una de ellas.

b. Determine ¿cuáles son las escalas para el cálculo del Impuesto a la Renta de quinta categoría?

c. Calcular el Impuesto a la Renta de quinta categoría de un jefe de Recursos Humanos. Datos:

Abril de 2022	
• Sueldo básico	S/ 12,500.00
• Asignación familiar	93.00
• Movilidad	104.00
• Asignación por vivienda	750.00
• Utilidades	6,508.00
• Renta acumulada	13,450.00
• Impuesto acumulado	1,873.50

d. Calcular el Impuesto a la Renta de quinta categoría de un jefe de Capacitación y Desarrollo. Datos:

Junio de 2022	
• Sueldo básico	S/ 14,720.00
• Asignación familiar	93.00
• Movilidad	78.00
• Asignación por educación	850.00
• Gratificación extra	3,405.00
• Renta acumulada	74,375.00
• Impuesto acumulado	3,863.50

e. Calcular el Impuesto a la Renta de quinta categoría de un gerente de Recursos Humanos. Datos:

Marzo de 2022	
• Sueldo básico	S/ 26,720.00
• Asignación familiar	93.00
• Movilidad	130.00
• Asignación por vivienda	1,250.00
• Asignación por matrimonio	3,405.00
• Asignación por cumpleaños	580.00
• Renta acumulada	56,386.00
• Impuesto acumulado	4,721.50

Remuneraciones computables y no computables

Sección: Fecha:/...../..... Duración: 60 minutos

Nombres y apellidos: Unidad: 3

Instrucciones

Lea atentamente las preguntas y responda lo solicitado. Cada aspecto desarrollado en la práctica deberá estar adecuadamente sustentado y explicado. La realización de la práctica es individual. Se puede utilizar materiales como diapositivas y videos.

I. Propósito

Identificar las remuneraciones computables y no computables, calcular y determinar que remuneraciones son afectas e inafectas a los aportes previsionales y a los aportes del empleador.

II. Descripción de la actividad a realizar (lea atentamente las preguntas y responda lo solicitado)

a. ¿Que son las remuneraciones computables y no computables?

b. Detalle cuatro ejemplos de remuneraciones computables y cuatro ejemplos de remuneraciones no computables.

c. Calcular la boleta de pago:

Datos personales		
Julio de 2022	Unidades	Importe
Empresa industrial I - s		
Fecha de ingreso 15/06/1995		
Sueldo básico		16,750.00
Asignación familiar	3	38.50
Bonificación. Tiempo de servicios		375.00
Faltas injustificadas	1	
Descanso médico	2	
Descuento sindical		24.70
Asignación por vivienda		450.00
Movilidad		3.20
Alimentación principal		5.50
Asignación por nacimiento		
Descuento judicial por alimento	S. básico+ H. extras	15%
Horas extras al 25%	38	
Horas extras al 35%	26	
Feriado 100%	12	
Préstamo en cuotas	8	5,000.00
Pago por destajo	346	1.35
Gratificación de julio		17,218.00
Bonificación. Cierre de pliego		1,875.00
Utilidades		1,235.00
Adelanto de quincena - S. sico	45%	
Adelanto de gratificación	90%	
Asignación por fallecimiento		1,350.00
Asignación por educación		350.00
Reintegro		123.50
Renta acumulada		36,750.00
Vacaciones pagadas	15	
Asignación por matrimonio		750.00
Impuesto acumulado		3,187.50
Asignación por cumpleaños		250.00
Comisiones		375.00
AFP Integra		

d. Calcular el Impuesto a la Renta de quinta categoría de un gerente de ventas. Datos:

Agosto de 2022	
• Sueldo básico	S/ 28,720.00
• Asignación familiar	93.00
• Movilidad	150.00
• Asignación por nacimiento	850.00
• Reintegro	3,405.00
• Comisiones	4,507.80
• Renta acumulada	259,703.00
• Impuesto acumulado	21,863.00

e. Calcular el Impuesto a la Renta de quinta categoría de un asistente de producción. Datos:

Octubre de 2022	
• Sueldo básico	S/ 4,820.00
• Asignación familiar	93.00
• Movilidad	78.00
• Quinquenio	275.00
• Pago por destajo	872.00
• Reintegro	580.00
• Renta acumulada	52,307.00
• Impuesto acumulado	3,908.50

Cuarta Unidad



La remuneración y sus estrategias

La jornada laboral, el horario de trabajo y los descansos remunerados. Vacaciones y feriados

Sección: Fecha:/...../..... Duración: 60 minutos
Nombres y apellidos: Unidad: 4

Instrucciones

Lea atentamente las preguntas y responda lo solicitado. Cada aspecto desarrollado en la práctica deberá estar adecuadamente sustentado y explicado. La realización de la práctica es individual. Se puede utilizar materiales como diapositivas y videos.

I. Propósito

Formular las jornadas laborales, diferenciando los descansos remunerados y los requisitos para su uso del goce físico vacacional, elaborando el pago de vacaciones teniendo en cuenta la legislación laboral vigente.

II. Descripción de la actividad a realizar (lea atentamente las preguntas y responda lo solicitado)

a. ¿Cuál es la diferencia entre jornada laboral y horario de trabajo? Explique.

b. ¿En qué consiste la jornada de trabajo para menores de edad? Explique.

c. ¿Qué son las horas extras y cómo se pagan? Explique.

d. ¿Qué son las vacaciones, cuáles son los requisitos para adquirir el derecho al goce físico y en qué consiste la indemnización vacacional? Explique.

e. Calcular las vacaciones truncas de un jefe de Ventas. Datos:

Fecha de ingreso	16/01/2022
Fecha de cese	20/07/2022
• Sueldo básico	S/ 7,560.00
• Asignación familiar	93.00
• Movilidad	104.00
• Promedio de comisiones	1,560.00
• Reintegro	307.50
• Asignación por vivienda	520.00

Las gratificaciones (ordinarias y extraordinarias)

Sección: Fecha:/...../..... Duración: 60 minutos
Nombres y apellidos: Unidad: 4

Instrucciones

Lea atentamente las preguntas y responda lo solicitado. Cada aspecto desarrollado en la práctica deberá estar adecuadamente sustentado y explicado. La realización de la práctica es individual. Se puede utilizar materiales como diapositivas y videos.

I. Propósito

Calcular el pago de las gratificaciones, teniendo en cuenta la legislación laboral vigente.

II. Descripción de la actividad a realizar (lea atentamente las preguntas y responda lo solicitado)

a. ¿Qué son las gratificaciones y cuántos tipos existen? Explique.

b. ¿En qué consiste la bonificación extraordinaria? Ley 29351.

c. Calcular la gratificación de julio de un jefe de Producción. Datos:

Fecha de ingreso 27/01/2022			
• Sueldo básico	S/10,750.00	• Promedio de destajo	1,047.00
• Asignación familiar	93.00	• Asignación por educación	500.00
• Movilidad	104.00	• Asignación por vivienda	750.00
• Alimentación principal	182.00	• Bonificación por productividad	603.70

d. Calcular la gratificación de julio de un jefe de Operaciones. Datos:

Fecha de ingreso 12/03/2016			
• Sueldo básico	S/10,750.00	• Asignación por educación	500.00
• Asignación familiar	93.00	• Asignación por vivienda	750.00
• Movilidad	104.00	• Bonificación por productividad	603.70
• Alimentación principal	195.00	• Promedio de horas extras	894.30
• Quinquenio	1,047.00		

e. Calcular la gratificación trunca de un jefe de Ventas. Datos:

Fecha de ingreso 16/01/2015			
Fecha de cese 25/09/2022			
• Sueldo básico	S/ 7,860.00	• Quinquenio	483.00
• Asignación familiar	93.00	• Reintegro	106.50
• Movilidad	104.00	• Asignación por vivienda	320.00
• Promedio de comisiones	1,208.00		

La compensación por tiempo de servicios (CTS). La distribución de utilidades

Sección: Fecha:/...../..... Duración: 60 minutos
Nombres y apellidos: Unidad: 4

Instrucciones

Lea atentamente las preguntas y responda lo solicitado. Cada aspecto desarrollado en la práctica deberá estar adecuadamente sustentado y explicado. La realización de la práctica es individual. Se puede utilizar materiales como diapositivas y videos.

I. Propósito

Efectuar el cálculo de la compensación por tiempo de servicios, así como la distribución de las utilidades teniendo en cuenta la legislación laboral vigente.

II. Descripción de la actividad a realizar (lea atentamente las preguntas y responda lo solicitado)

a. Calcular la CTS. Datos:

Fecha de ingreso	16/01/2022
Fecha de cese	25/04/2022
• Sueldo básico	S/ 7,860.00
• Asignación familiar	93.00
• Movilidad	104.00
• Promedio de comisiones	1,208.00
• Quinquenio	483.00
• Reintegro	106.50
• Promedio de horas extras	287.30
• Asignación por vivienda	320.00

b. Calcular el segundo depósito semestral de la CTS. Datos:

Fecha de ingreso 17/03/2022			
Fecha de depósito al banco 15/11/2022			
• Sueldo básico	S/10,750.00	• Promedio de destajo	1,047.00
• Asignación familiar	93.00	• Asignación por educación	500.00
• Movilidad	104.00	• Asignación por vivienda	750.00
• Alimentación principal	182.00	• Bonificación por productividad	603.70
• Promedio de horas extras	674.20		

c. Calcular la CTS de un jefe de Logística. Datos:

Fecha de ingreso 12/03/2016			
Fecha de cese 25/07/2022			
• Sueldo básico	S/11,350.00	• Asignación por vivienda	380.00
• Asignación familiar	93.00	• Bonificación por productividad	306.40
• Movilidad	104.00	• Asignación por matrimonio	1,400.00
• Alimentación principal	175.00	• Promedio de horas extras	345.70
• Quinquenio	347.00	• Reintegro	208.90
• Asignación por educación	250.00		

d. Calcular la CTS de un jefe de Ventas. Datos:

Fecha de ingreso 16/01/2015			
Fecha de cese 25/09/2022			
• Sueldo básico	S/ 7,860.00	• Bonificación por productividad	756.80
• Asignación familiar	93.00	• Quinquenio	483.00
• Movilidad	104.00	• Promedio de horas extras	615.90
• Promedio de comisiones	1,208.00		

e. Efectuar la distribución de utilidades de la empresa minera Cerro Verde.

Datos:

- Importe : S/4,865,347.00
- Periodo : 2021
- Total de trabajadores : 20
- Porcentaje:
- Total a repartir:
- Ratio de días:
- Ratio de remuneraciones:

Trabajador	Días trabajados	Factor días	Total de factor días	Trabajador	Total de remuneraciones	Factor de remuneraciones	Total de factor remuneraciones	Total a pagar
1	358			1	75,680.00			
2	345			2	757,389.00			
3	346			3	438,062.00			
4	347			4	234,678.00			
5	348			5	78,654.00			
6	349			6	87,590.00			
7	350			7	876,543.00			
8	351			8	56,748.00			
9	352			9	876,543.00			
10	103			10	67,809.00			
11	104			11	67,810.00			
12	105			12	67,811.00			
13	106			13	67,812.00			
14	107			14	67,813.00			
15	108			15	67,814.00			
16	109			16	67,815.00			
17	110			17	67,816.00			
18	111			18	67,817.00			
19	112			19	67,818.00			
20	113			20	67,819.00			
Total	4,334	Total		Total		Total		

f. Efectuar la distribución de utilidades de la empresa industrial Gloria S. A.

Datos:

- Importe : S/3,675,142.00
- Periodo : 2021
- Total de trabajadores : 20
- Porcentaje:
- Total a repartir:
- Ratio de días:
- Ratio de remuneraciones:

Trabajador	Días trabajados	Factor días	Total de factor días	Trabajador	Total de remuneraciones	Factor de remuneraciones	Total de factor remuneraciones	Total a pagar
1	360			1	75,680.00			
2	360			2	756,871.00			
3	360			3	1,438,062.00			
4	360			4	2,119,253.00			
5	360			5	2,800,444.00			
6	360			6	3,481,635.00			
7	360			7	4,162,826.00			
8	360			8	4,844,017.00			
9	360			9	5,525,208.00			
10	360			10	6,206,399.00			
11	341			11	6,887,590.00			
12	342			12	7,568,781.00			
13	343			13	8,249,972.00			
14	344			14	8,931,163.00			
15	345			15	9,612,354.00			
16	346			16	10,293,545.00			
17	347			17	10,974,736.00			
18	348			18	11,655,927.00			
19	349			19	12,337,118.00			
20	350			20	13,018,309.00			
Total		Total		Total		Total		

La distribución de utilidades

Sección: Fecha:/...../..... Duración: 60 minutos
Nombres y apellidos: Unidad: 4

Instrucciones

Lea atentamente las preguntas y responda lo solicitado. Cada aspecto desarrollado en la práctica deberá estar adecuadamente sustentado y explicado. La realización de la práctica es individual. Se puede utilizar materiales como diapositivas y videos.

I. Propósito

Formular las jornadas laborales, diferenciando los descansos remunerados y los requisitos para el uso del goce físico vacacional, elaborando el pago de vacaciones, las gratificaciones, compensación por tiempo de servicios (CTS) y la distribución de utilidades, teniendo en cuenta la legislación laboral vigente.

II. Descripción de la actividad a realizar (lea atentamente las preguntas y responda lo solicitado)

Evaluación final

Referencias

- LChiavenato I. (2015). *Administración de Recursos Humanos*. (10.a ed.). McGraw-Hill
- Dolan, S., Valle, R., Jackson, S. y Schuler, R. (2007). *La gestión de los recursos humanos: cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación*. (3.a ed.). McGraw-Hill.
- González, A. (2017). *Métodos de compensación basados en competencias*. (3.a ed.). Universidad del Norte. <https://bit.ly/39dNuqx>
- Valera, R. (2013). *Administración de la compensación: sueldos, salarios y prestaciones*. (2.^a ed.). Pearson. <https://cutt.ly/VGEttKm>

