

Las relaciones contractuales se tienen con un sindicato independiente y en las diferentes negociaciones siempre ha imperado la cordura y disposición para concluir en buen término las propuestas.

El próximo año se presentará la revisión contractual y conocer que uno de los puntos a tratar será el paquete de prestaciones, en adición o intercambio.

6.- HORARIO DE TRABAJO ACTUAL

Existe en la empresa dos horarios de trabajo, uno para el personal de oficina y otro para el personal obrero, laborando los primeros de lunes a viernes y los segundos de lunes a sábados, bajo los siguientes periodos:

PERSONAL DE OFICINA:

8:30 HRS. A.M. - 17:15 HRS. P.M.

PERSONAL OBRERO:

6:00 HRS. A.M. - 14:30 HRS. P.M.

14:30 HRS. P.M. - 10:30 HRS. P.M.

10:30 HRS. P.M. - 6:30 HRS. P.M.

Los diferentes horarios por concepto legal incluyen el horario de almuerzo.

7.- POLITICAS GENERALES DE LA EMPRESA EN MATERIA SALARIAL

Dentro de las políticas de la empresa en materia salarial están las siguientes:

- El salario mínimo general interno excede en un 20% el establecido en ley y el del profesional en un 30%.

- En general los salarios contractuales de la empresa se encuentran superiores a los que prevalecen en el mercado laboral.

- La gratificación anual se otorga en el mes de Noviembre y la participación de utilidades se anticipa parcialmente en Diciembre y se liquida finalmente en el mes de Mayo.

- La liquidación nominal se efectúa los días viernes al personal obrero y en forma quincenal al personal de oficina, siendo en todos los casos por medio electrónico.

- El paquete de prestaciones que disfruta el trabajador en general asciende a un 25% del salario base.

- En forma especial existe un bono para todo el personal por rentabilidad operativa y es proporcionado una vez al año teniendo como parámetro el salario más alto en la categoría del personal obrero.

- Se ha reconocido siempre la asiduidad por ello anualmente se incrementa éste Incentivo.

- Se conserva la gratificación adicional al personal eventual por cada 28 días de Servicio.

- Atención especial se otorga a la prestación de despensa, por considerarse vital para la economía familiar, estando vigente en la empresa desde 1981.

- Aunque no lo tiene implementado la empresa estudiará el sistema de Competencias ya que se lo han sugerido.

No obstante lo que se expone en este punto, la empresa está consciente de que no está definido un sistema de compensaciones, ya que la integración del salario base y el paquete de prestaciones es general operando sin seguir una metodología confiable.

8.- RESULTADOS PRELIMINARES

Como seguimiento al trabajo de la firma profesional [de consultoría el Ing. Mier Del Corral celebrará una reunión para conocer con precisión los avances y estarán presentes los dos directivos involucrados en ésta actividad, como lo son el Lic. Manuel Torrevilla Landeros Titular de Desarrollo de Personal y el C.P. Alfredo Iriarte Llamas de la Gerencia de Nóminas y Compensaciones.

La presentación anual se otorga en el mes de Noviembre y la participación de unidades se anticipa paritariamente en Diciembre y se libera finalmente en el mes de Mayo.

La liquidación nominal se efectúa los días viernes el personal obrero y en forma quincenal al personal de oficina, siendo en todos los casos por medio electrónico.

El paquete de prestaciones que disfruta el trabajador en general asciende a un 25% del salario base.

En forma especial existe un bono para todo el personal por rentabilidad operativa y es proporcionado una vez al año teniendo como parámetro el salario más alto en la categoría del personal obrero.

Se ha reconocido siempre la asistencia por ello anualmente se incrementa este incentivo.

Se conserva la ganancia adicional al personal eventual por cada 28 días de servicio.

Atención especial se otorga a la prestación de despensa por considerarse vital para la economía familiar estando vigente en la empresa desde 1981.

Aunque no lo tiene implementado la empresa estudia el sistema de competencias ya que se lo han ejercido.

No obstante lo que se expone en este punto, la empresa está consciente de que no está definido un sistema de compensaciones, ya que la integración del salario base y el paquete de prestaciones es general operando sin seguir una metodología confiable.

8.- RESULTADOS PRELIMINARES

Como seguimiento al trabajo de la firma profesional de consultoría el Ing. Mir Del Corral celebró una reunión para conocer con precisión los avances y estar presentes los dos directivos involucrados en esta actividad, como lo son el Lic. Manuel Treviño Llanos Titular de Desarrollo de Personal y el C.P. Alfredo Llanos de la Gerencia de Nóminas y Compensaciones.

Es de mencionarse que los dos directivos señalados han estado colaborando con el personal de la firma profesional, mostrando disposición en todo lo que se les ha requerido.

La información presentada por la firma Carreón, Galán y Asociados S.C. enfatiza en los aspectos siguientes:

ESTRUCTURA ORGÁNICA ESPECÍFICA

- De acuerdo al organigrama presentado por la empresa, anexo No.2, consideran que el esquema no es el más apropiado, ya que no está debidamente delimitado.
- Las funciones de nóminas y compensaciones no se encuentran claramente definidas entre el personal, existiendo en ocasiones interferencia en el desarrollo de actividades.
- La denominación de la gerencia es reciente, ya que se efectúa hace seis meses, pero en la realidad no opera como se había previsto.
- Las funciones operativas prevalecen sobre las técnicas y de estudio.

FUNCIONES GENERALES

NÓMINA

- La captura de información por el tiempo trabajado se efectúa los lunes de cada semana, existiendo en ocasiones desfazamiento sin justificación los diferentes conceptos de incentivos y prestaciones.
- La información de seguridad social, fiscal, vivienda y ahorro de cada empleado o trabajador se determina con oportunidad, y está sistematizada estimándose que es confiable.
- Se constató que esporádicamente se efectúa mas de una verificación en la captura de datos de los movimientos nominales.

Es de mencionarse que los dos directivos señalados han estado colaborando con el personal de la firma profesional, mostrando disposición en todo lo que se les ha requerido.

La información presentada por la firma Canadá, Galán y Asociados S.C. enfatiza en los aspectos siguientes:

ESTRUCTURA ORGÁNICA ESPECÍFICA

De acuerdo al organigrama presentado por la empresa, anexo No. 2, se considera que el cuadro no es el más apropiado, ya que no está debidamente delimitado.

Las funciones de nóminas y compensaciones no se encuentran claramente definidas entre el personal, existiendo en ocasiones interferencia en el desarrollo de actividades.

La denominación de la gerencia es reciente, ya que se efectúa hace seis meses, pero en la realidad no opera como se había previsto.

Las funciones operativas previstas sobre las técnicas y de estudio.

FUNCIONES GENERALES

NÓMINA

La captura de información por el tiempo trabajado se efectúa los lunes de cada semana, existiendo en ocasiones desajustes sin justificación los diferentes conceptos de incentivos y prestaciones.

La información de seguridad social, fiscal, vivienda y ahorro de cada empleado o trabajador se determina con oportunidad, y está sistemáticamente actualizándose que es confiable.

Se constató que esporádicamente se otorgan más de una verificación en la captura de datos de los movimientos nominales.

- La presentación de la nómina al gerente para su aprobación final se efectúa por lo regular en forma tardía, no permitiendo efectuar comentarios generales sobre su comportamiento.

- La compaginación de las bajas del personal con la elaboración de la nómina, no representa una práctica establecida, ocasionando en ocasiones deficiencias internas.

- El personal de esta gerencia efectúa otras funciones administrativas que no son específicas que plantea el trabajador. Se detectó que en ocasiones con contratiempos se entrega la información del importe nominal a la Dirección de Administración y Finanzas fuera del tiempo establecido en el manual operativo.

- Como es el caso de vivienda y posibilidad de promociones. Excepcionalmente se consulta el tabulador salarial a efecto de verificarlos salarios base. de la dispensa opera normalmente, pero en ocasiones no se atienden con prontitud las reclamaciones de los trabajadores.

9. REQUERIMIENTO COMPENSACIONES

- No se dispone con un programa o proyecto para delinear en forma sistemática las compensaciones. de la información recibida y comentarla con los interesados al Ing. Mier Del Cerral requiere a sus directivos que se aboquen de

- Los estudios para fijar compensaciones se han iniciado varias veces, pero en ninguno de los casos se han concluido. se han iniciado un estudio al corto plazo un proyecto que

- Lo que opera en la actualidad en la empresa en materia de compensaciones ha sido resultado de considerar propuestas aisladas de los socios y puestas en práctica porque el momento lo permite. y Salarios y Compensaciones

- No obstante el nivel de sueldos y salarios que ofrece la empresa ha tenido retiros de funcionarios y obreros, situación que considera prudente estudiar.

- La empresa esta convencida que su plantilla de personal esta identificada y con la camiseta bien puesta, pero estima que es necesario analizar la integración de la compensación integral.

RECOMENDACIONES PARA UN PLAN DE COMPENSACIÓN A NIVEL DIRECTIVO Y DEL TRABAJADOR

PRESTACIONES Y SERVICIOS

- Existe un programa específico para el cumplimiento de las prestaciones contractuales y administrativas en su caso, pero continuamente se quebrantan aduciendo carga de trabajo, entre ellas se encuentra la entrega de calzado

La presentación de la nómina al gerente para su aprobación final se efectúa por lo regular en forma tardía, no permitiendo efectuar comentarios generales sobre su comportamiento.

La comparación de las bases del personal con la elaboración de la nómina, no representa una práctica establecida, ocasionando en ocasiones deficiencias internas.

Se detectó que en ocasiones con contadores se cambia la información del importe nominal a la Dirección de Administración y Finanzas fuera del tiempo establecido en el manual operativo.

Excepcionalmente se consulta el tabulador salarial a efecto de verificar salarios base.

COMPENSACIONES

No se dispone con un programa o proyecto para delimitar en forma sistemática las compensaciones.

Los estudios para fijar compensaciones se han iniciado varias veces, pero en ninguno de los casos se han concluido.

Lo que opera en la actualidad en la empresa en materia de compensaciones ha sido resultado de considerar propuestas aisladas de los socios y prestas en prácticas durante el momento lo permite.

No obstante el nivel de sueldos y salarios que ofrece la empresa ha tenido efectos de funcionamiento y otros, situación que considera prudente estudiar.

La empresa está convencida que su plantilla de personal está identificada y con la capacidad para prestar los servicios que es necesario analizar la integración de la compensación integral.

PRESTACIONES Y SERVICIOS

Existe un programa específico para el cumplimiento de las prestaciones contractuales y administrativas en su caso, pero continuamente se encuentran dificultades entre ellas se encuentran la entrega de carné de

industrial, la disponibilidad del agua purificada, mantenimiento del área recreativa, apoyo para la actividad deportiva, celebración de eventos culturales y financiamientos personales.

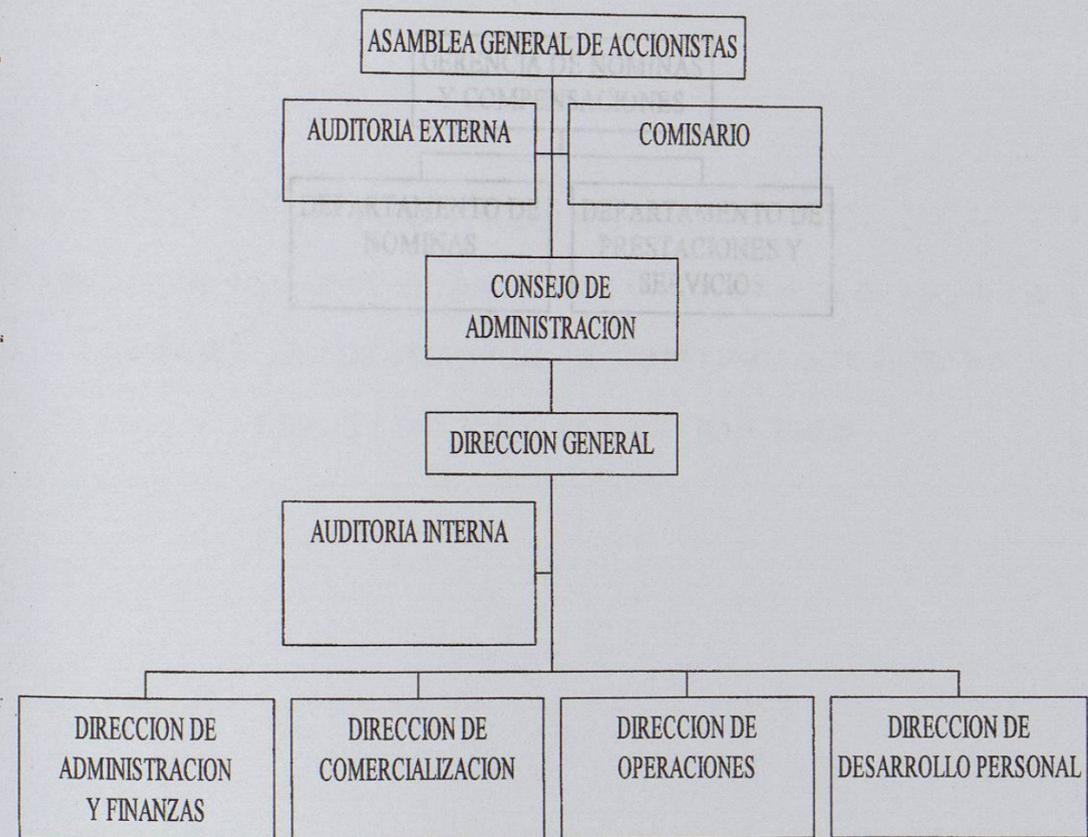
- Igualmente se presenta desfazamiento en la liquidación de premios de producción y el incentivo de asistencia.
- El personal de esta gerencia efectúa otras funciones administrativas que no son propiamente del área.
- Existe indiferencia para atender casos específicos que plantea el trabajador
- Como es el caso de vivienda y posibilidad de promociones.
- La prestación de la despensa opera normalmente, pero en ocasiones no se atienden con prontitud las reclamaciones de los trabajadores.

9.-REQUERIMIENTO DEL CASO

Como consecuencia de la información recibida y comentada con los interesados el Ing. Mier Del Corral requiere a sus directivos que se aboquen de inmediato a organizar la Gerencia de Nóminas y Compensaciones apoyándose para ese efecto con la firma externa y le presenten al corto plazo un proyecto que contenga lo siguiente:

- Misión específica de la Gerencia de Nóminas y Compensaciones
- Organigrama específico
- Explicación de organigrama y sus funciones
- Recomendaciones para un plan de compensación a nivel directivo y del trabajador.

ANEXO No. 1
MUEBLES TUBULARES DE QUERETARO S.A. DE C. V
ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL



industrial, la disponibilidad del agua para el mantenimiento del área
 recreativa, apoyo para la actividad deportiva, celebración de eventos culturales
 y financiamientos personales.

Igualmente se presenta desajuste en la liquidación de premios de
 producción y el incentivo de asistencia.

El personal de esta gerencia efectúa otras funciones administrativas que no son
 propias del área.

- Existe indiferencia para atender casos específicos que plantea el trabajador.
 - Como es el caso de vivienda y posibilidad de promociones.

- La prestación de la despensa opera normalmente pero en ocasiones no se
 atienden con prontitud las reclamaciones de los trabajadores.

2.- REQUERIMIENTO DEL CASO

Como consecuencia de la información recibida y contrastada con los
 interesados el Ing. Mier Del Corral requiere a sus directivos que se aborden de
 inmediato a organizar la Gerencia de Nóminas y Compensaciones apoyándose
 para ese efecto con la firma externa y le presenta al corto plazo un proyecto que
 contiene lo siguiente:

- Misión específica de la Gerencia de Nóminas y Compensaciones

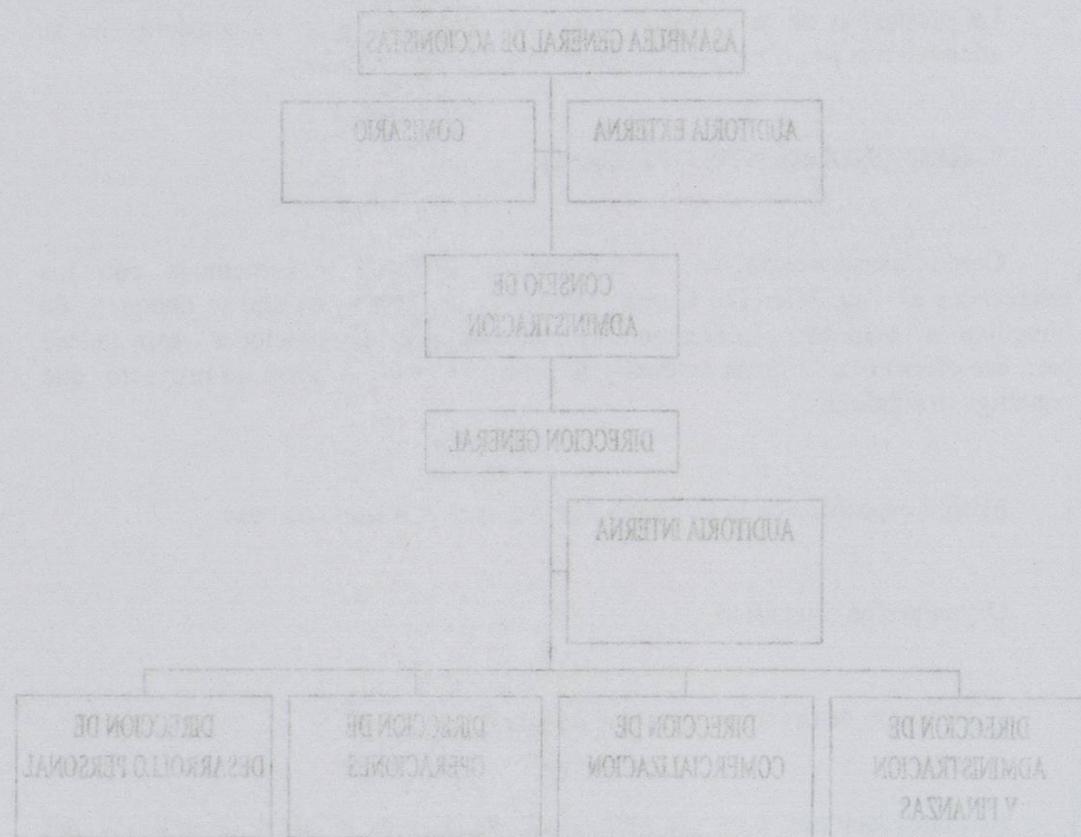
- Organigrama específico

- Explicación de organigrama y sus funciones

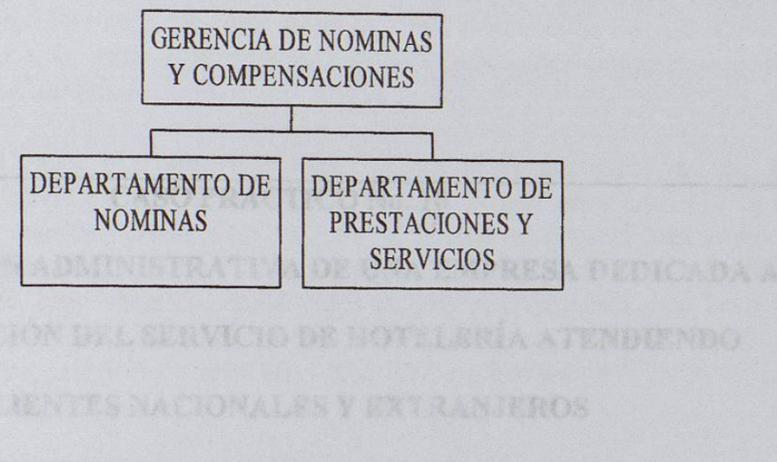
- Recomendaciones para un plan de compensación a nivel directivo y del
 trabajador.

BIBLIOTECA RAUL KANDEL FRIAS

ANEXO No. 1
 MUEBLES TUBUFARRES DE OBREROS S.A. DE C.V.
 ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL



ANEXO No. 2
 GERENCIA DE NOMINAS Y COMPENSACIONES
 ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL



BIBLIOTECA RAUL KANDEL FRIAS