



Mi Universidad

Cuadro sinóptico

Nombre del Alumno Lucero Suleyma Coronel Guillén

Nombre del tema V. Evaluación del desempeño

VI. Administración de la compensación

Parcial: III

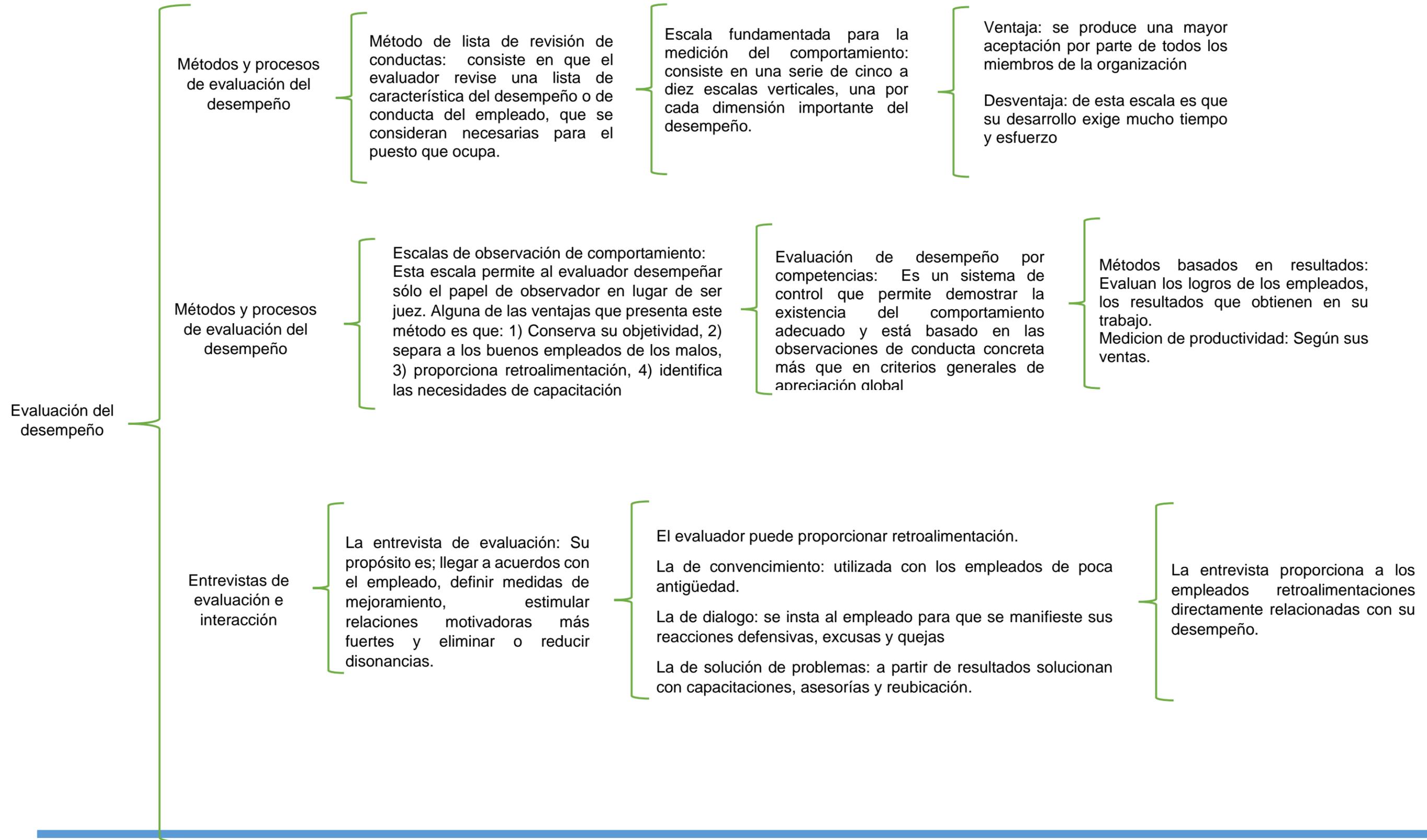
Nombre de la Materia: Administración de Recursos Humanos

Nombre del profesor: Sandra Daniela Guillén Pulido

Nombre de la Licenciatura: Maestría en Administración

Cuatrimestre: 1er





Administración de compensaciones

Corresponde a la satisfacción que el personal obtiene, de manera directa, con la ejecución de su propio trabajo y de las condiciones laborales en que éste se lleva a cabo.

Programa de sueldos y salarios, evaluación de puestos.

Objetivos que se persiguen con la administración de la compensación:

Su fundamento en el precepto legal que establece que “a trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual” y, como consecuencia, “a mayor trabajo, desempeñado también en igualdad de condiciones de puesto, jornada y condiciones de eficiencia, debe corresponder también mayor salario”.

Es el equilibrio que la persona percibe entre sus aportaciones a los fines de la empresa y lo que considera una compensación justa a esas aportaciones, en comparación con lo que aportan y reciben las personas que trabajan a su alrededor

Programa de sueldos y salarios, evaluación de puestos.

Competitividad externa: Es un hecho que las empresas compiten entre si para conseguir en el mercado laboral.

Para determinar la competitividad externa se debe hacer una comparación entre estas y las del conjunto.

Se debe tomar en cuenta los resultados que se persiguen a corto, mediano y largo plazo.

Programa de sueldos y salarios, evaluación de puestos.

La valuación de los puestos: es un proceso que permite valorar la importancia relativa de los puestos en la misión, fines y resultados de la empresa. Existen diferentes clases de métodos de valuación de puestos:

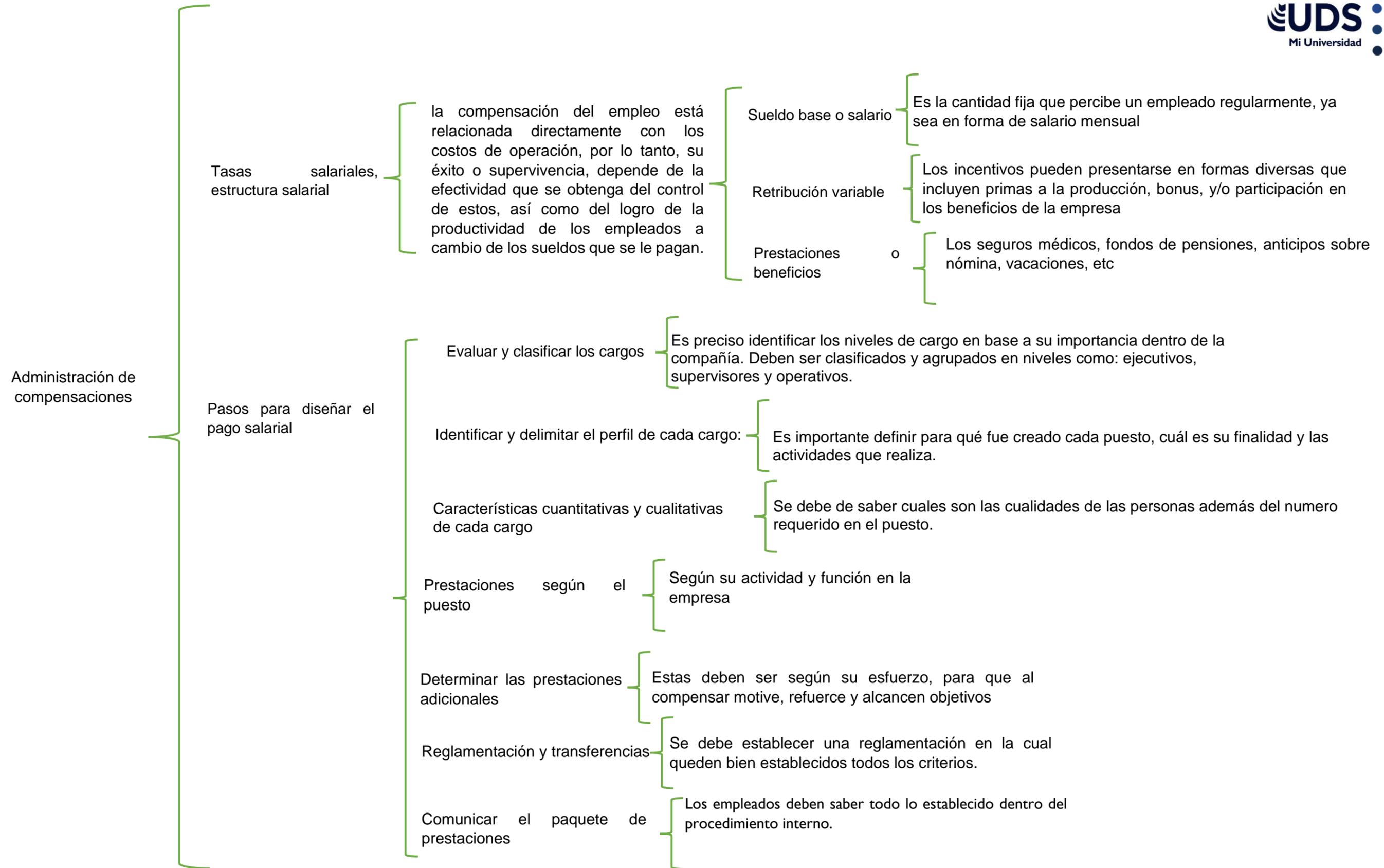
Enfoques básicos para compensar los puestos

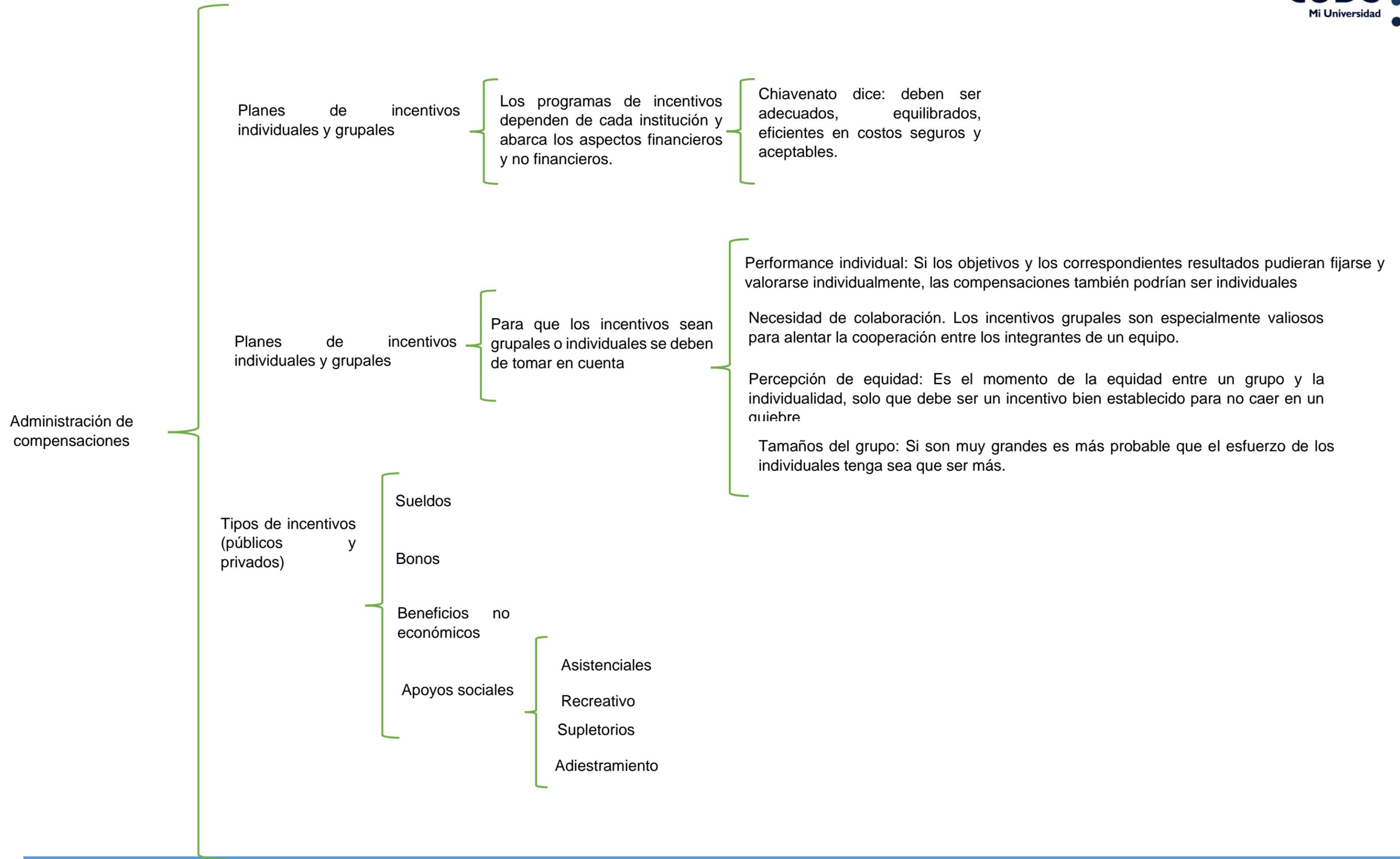
Valuar el contenido de responsabilidad de los puestos

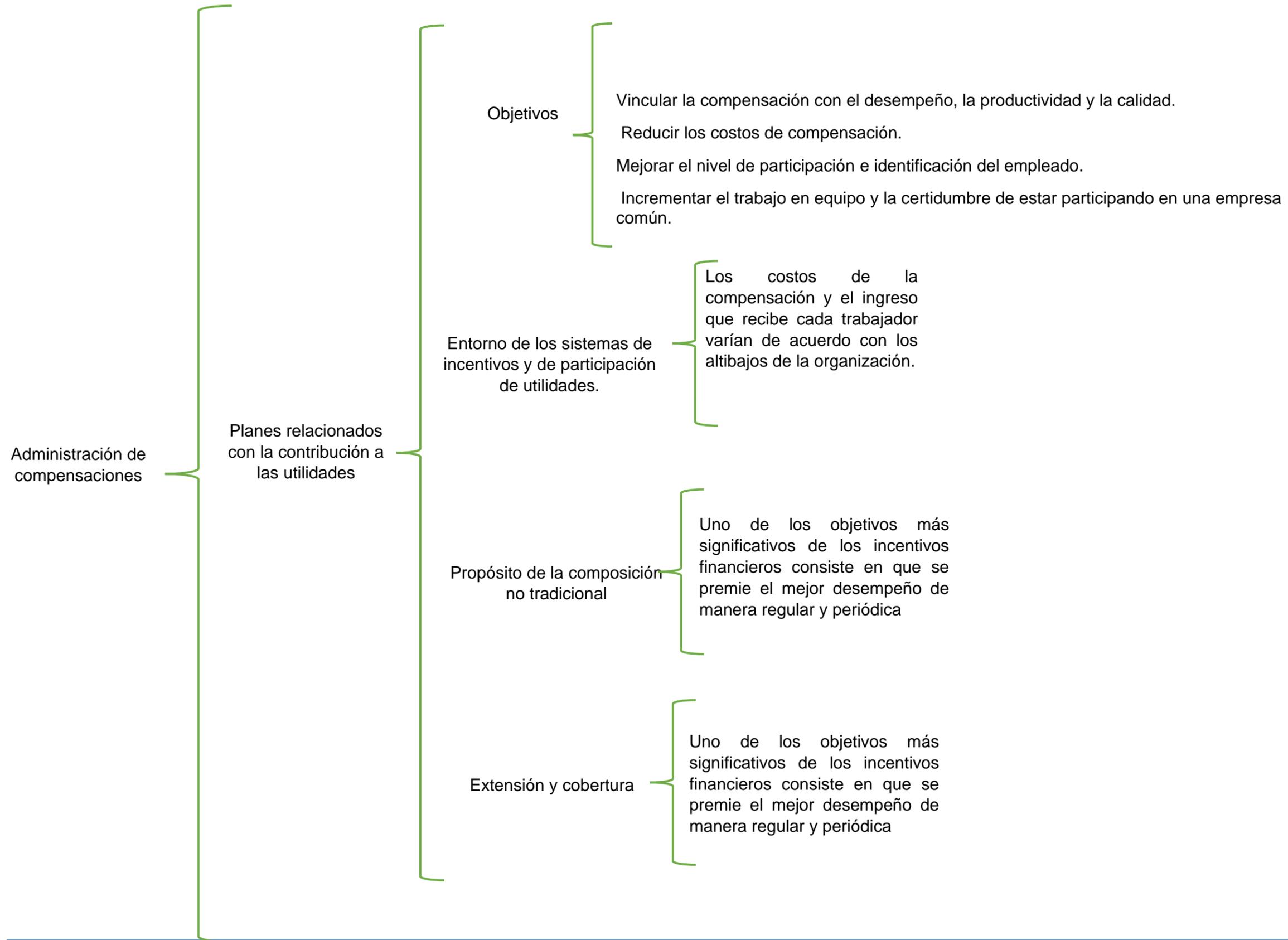
Para ello se necesita una valuación de puestos que permitan el diagnostico que permita una equidad interna como la competitividad externa.

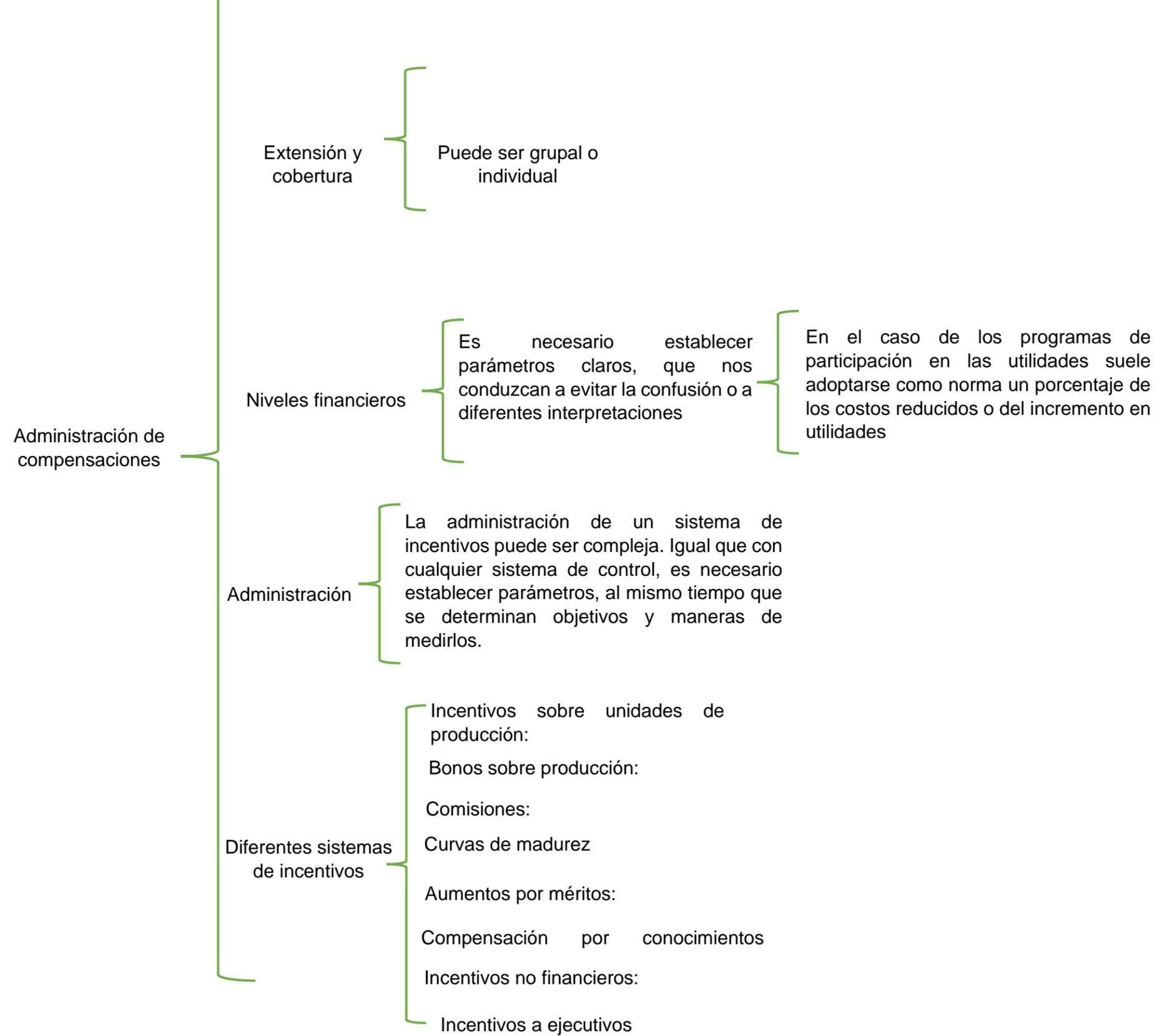
Diagnóstico de las prácticas de composición de la empresa.

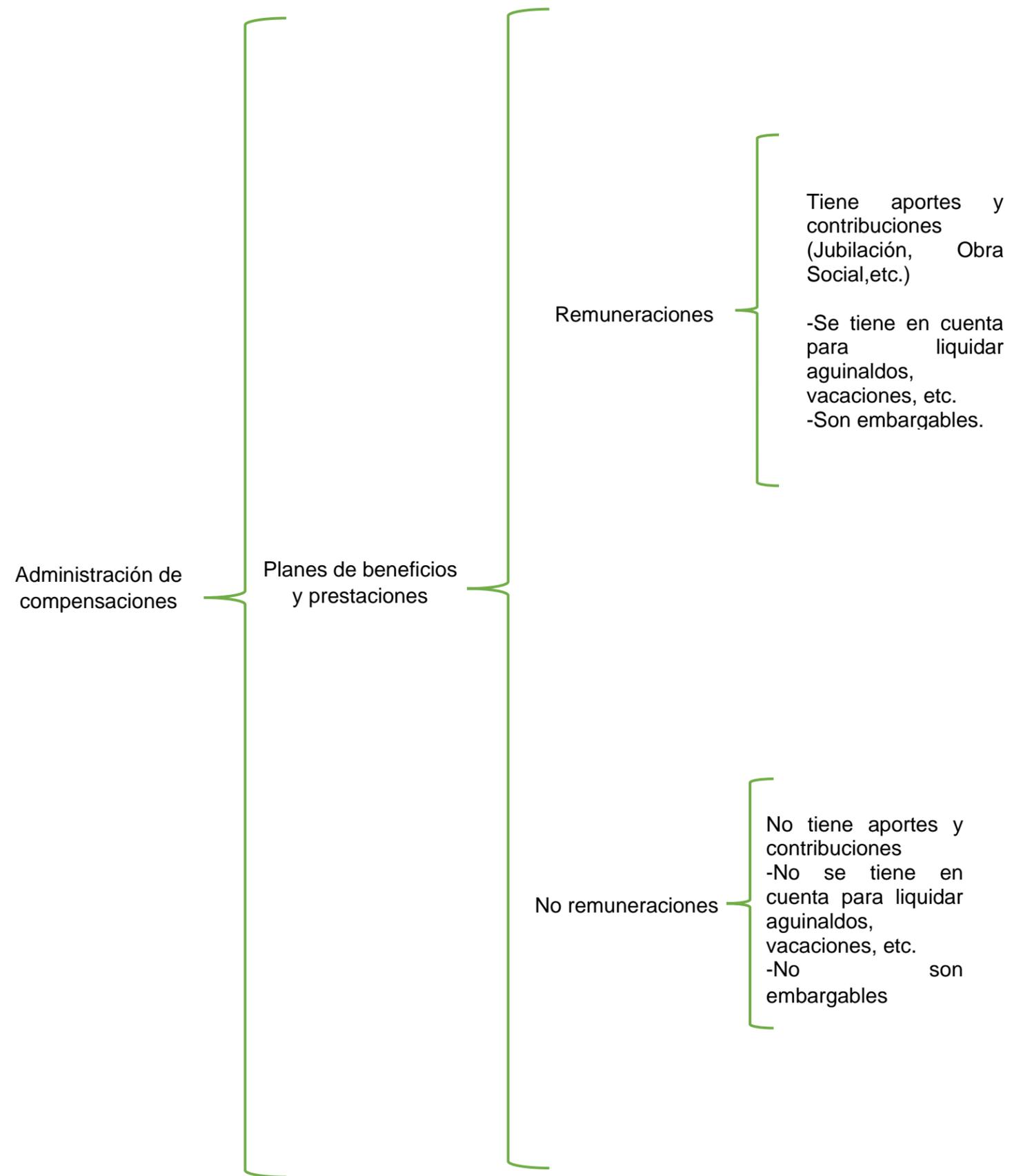
Los puestos son valuados de una manera numérica con grados o niveles de valuación con puntos la compensación logra atraer, motivar y conservar al personal.











Referencias bibliográficas

Arias, L.F. (2000). Administración de Recursos Humanos para el Alto Desempeño (5. Ed) México. Trillas

Reyes Mendoza Lidia, Derecho Laboral, Tercer milenio, México

Varela Juárez Ricardo A. Administración de la compensación, Pearson, México