



**Nombre de alumno(a):** JENNIFER PEREZ PEREZ

**Nombre del profesor:** ROSA PACHECO.

**Nombre del trabajo:** ADMINISTRACIÓN DE LA COMPENSACIÓN

**Materia:** MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN EN SISTEMAS DE SALUD

**Grupo:** A

**SEMESTRE:** 2

12 de Marzo del 2022, Comitán de Domínguez chis.

Administración de la compensación.

Sueldo.

Administración de la compensación sueldo salario definición origen: el emperador Constantino I el grande, creo una moneda de oro que llamamos "solidus" y con esta se le pagaba a los soldados que participaban en las campañas de guerra, esta acción ha dado origen a las palabras soldado y sueldo.

Se aplica cuando se trata del desempeño de un cargo o de un servicio profesional. Cuando se refiere a la remuneración de los de los empleados—nos sindicalizados

Sueldo base monto de terminado que se paga regularmente y puede ser a la quincena o al mes, a cambio de un servicio prestado por convenio entre partes.

Tipos de complementos del sueldo base Complementos basados por las características del propio trabajo: Se toma en cuenta si la labor se realiza por la noche, por el peligro o por el incremento de venta de un producto. Complementos basados por lo que representa cada empleado Habilidades y conocimientos que posee el empleado o bien el tiempo que tiene de antigüedad el empleado. Complemento basándose resultados económicos logrados por la empresa Cuando se logran metas concede beneficios.

Salario.

Se relaciona con la sal, proviene del latín "salarium" cuyo significado es "pago de sal" la cual era de gran valor, equivalente al oro, su precio aumentaba porque era escasa y muy necesaria

Niveles de salarios

- A nivel de valuación.
- a) Por unidad de tiempo
- b) Por unidad de obra
- c) Por comisión y
- d) A precio alzado en relación con la naturaleza de los factores que la integran

## Conclusión.

El esquema de administración de la compensación al personal que ha demostrado ser eficaz para lograr, en términos relativos, mejores resultados de productividad y de clima laboral en la empresa, incluyendo las pequeñas y medianas.

Con el fin de atraer y retener el personal necesario para la organización, los empleadores deben considerar que la compensación ofrecida sea la más equitativa posible, con relación a los conocimientos y experiencias al servicio de la empresa.

Se revisaron los conceptos, los principios y las principales herramientas que se necesitan para diseñar e instrumentar, en la pequeña y mediana empresa, esta forma de administrar la compensación del personal y que, entre paréntesis, la denominamos enfoque gerencial de administración de la compensación. Se señalaron las decisiones críticas que debe tomar el empresario cuando se propone establecer en su empresa este proceso.