



**Nombre del alumno: Stephanie de Jesús González Morales**

**Nombre del profesor: Rosa Pacheco Ballinas**

**Nombre del trabajo: cuadro sinóptico**

**Materia: administración de recursos humanos en sistemas de salud**

**PASIÓN POR EDUCAR**

**Grupo: MAS02SSC1021-A**

Comitán de Domínguez Chiapas a 12 de marzo de 2022.

# Administración de la compensación

## Análisis puesto

de

Un puesto son tareas y responsabilidades que una persona ocupa en la organización.

Descripción de puesto

Enuncia y enumera tareas y responsabilidades

Relaciona las tareas y responsabilidades del puesto, los métodos, los objetivos y la realización.

Análisis de puesto

Estudia y determina requisitos, responsabilidades y condiciones del puesto para un buen desempeño.

Etapas según Adalberto Chiavenato

1. planeación
2. preparación
3. realización

## Valuación puesto

de

Mantiene el equilibrio interno e los sueldos y salarios

Trata del precio que tiene cada puesto.

Los métodos de valuación de puesto se dividen en tres grupos

1. Comparación básica
2. Comparación no cuantitativa.
3. Comparación cuantitativa

## Mercado trabajo

de

Está sujeta a la oferta y demanda

Su objetivo es eficiencia en la empresa y justicia social.

## Análisis del costo de vida

de

Costo adquisición de recursos humanos

Las cuentas recogidas de los costos se encuentran en un plan de cuenta de la empresa

Reflejará el valor de los recursos humanos valuados por su costo de adquisición.

## Elaboración de estructuras salariales

Mecanismo de pago

Las compensaciones deben ser justas y proporcionales.

Es muy importante que recursos humanos diseñe estructuras de salarios y sueldos.

## Prestaciones, incentivos, servicios

Las prestaciones son normativas de la Ley Federal del Trabajo.

1. jornadas de trabajo

Número de horas a laborar por día

Jornadas de trabajo { Diurna, nocturna y mixta

2. descansos

Periodos de interrupción laboral durante el año (obligatorios)

3. vacaciones

Días de actividades familiares

4. prima vacacional

Apoyo que se le da el trabajador durante los días de vacaciones.

5. aguinaldo

Prestación frente a los gastos anuales de los trabajadores.

6. capacitaciones

Formación para los trabajadores.

## Conclusión:

La compensación que se le da a los trabajadores son los sueldos o salarios, el área de recursos humanos es la encargada de hacer un análisis de puesto y valuación de puesto para determinar una compensación justa y equivalente entre sus habilidades y su salario.

Es de esta manera como recursos humanos tiene una serie de métodos y diseños para una compensación laboral justa, así los costos generados se van a un plan de cuentas, dándole así un valor. Gracias al mercado de trabajo y lo que este genera (ofertas y demandas) es como se logra una organización más eficiente y acatándose a las necesidades de los trabajadores también brindándoles justicia laboral.

Según la Ley Federal del Trabajo, una organización debe respetar lo estipulado es la misma, lo que en mi opinión se me hace justo para el trabajador, aunque en algunas organizaciones no se lleve a cabo los seis puntos que como organización es su obligación respetar y atender.