

Nombre del alumno: SILVIA CELIA CANO MAZARIEGO

Nombre del profesor: ROSA PACHECO BALLINAS

Nombre del trabajo: CUADRO SINOPTICO

Materia: ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS
EN EL SISTEMA DE SALUD

Grado: MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN EN SISTEMAS DE SALUD

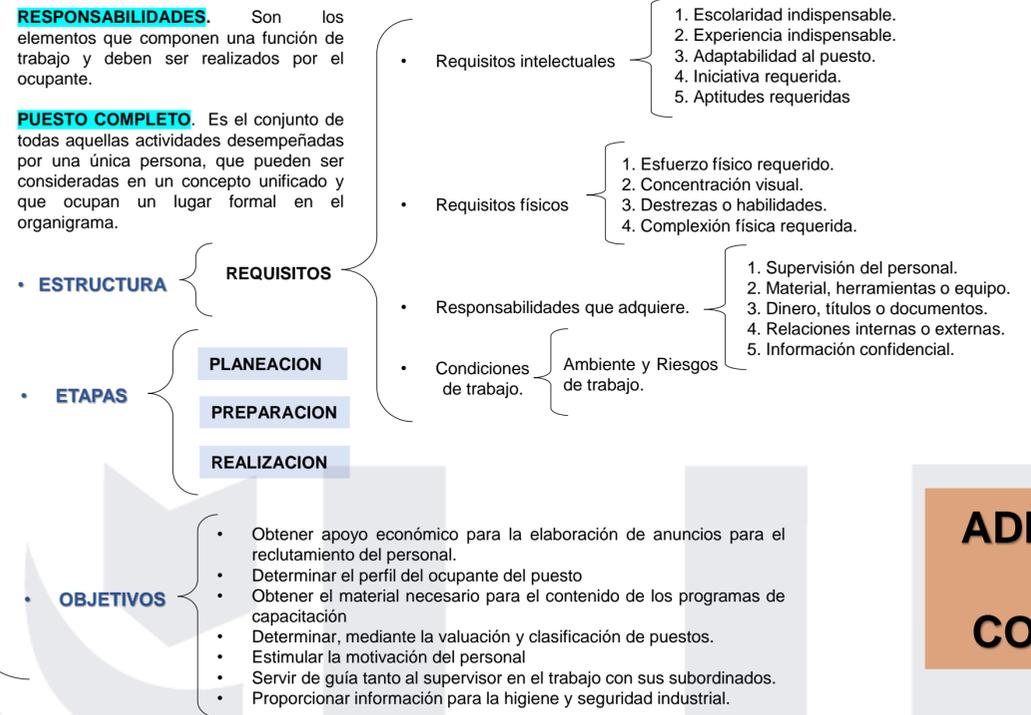
Grupo: MAS02SSC1021-A

ADMINISTRACION DE LA COMPENSACION



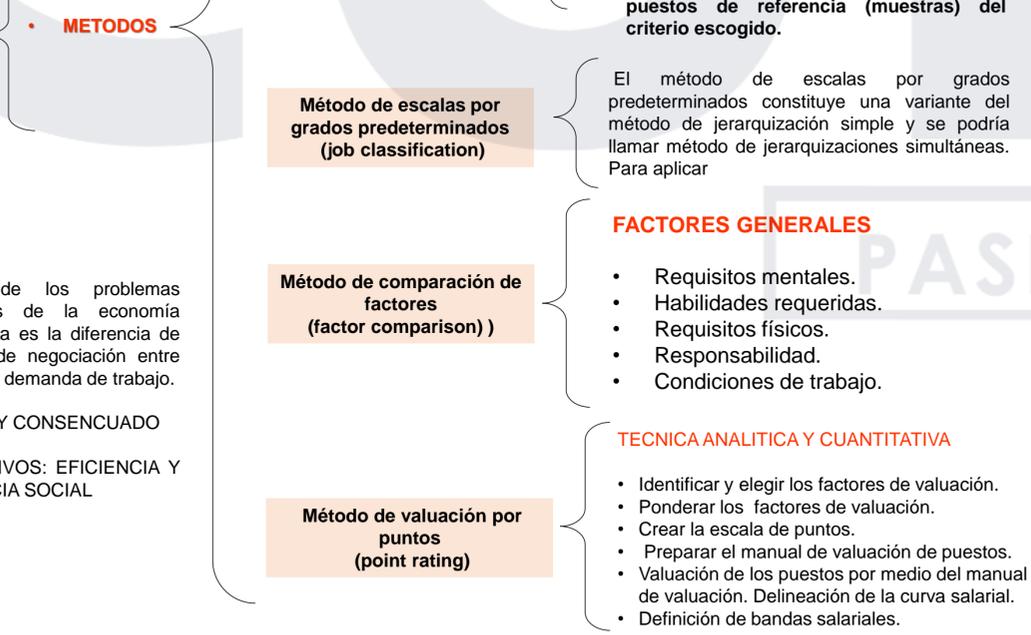
ANALISIS DE PUESTOS

Organización que consiste en un grupo de obligaciones y responsabilidades que lo separan y distinguen de los demás puestos.



VALUACION DE PUESTOS

El proceso para analizar y comparar el contenido de los puestos, a efecto de clasificarlos por orden de categorías, las cuales servirán de base para el sistema de remuneración.



MERCADO DE TRABAJO

Es en principio un mercado como otros, sujeto a la oferta y la demanda.

- Uno de los problemas clásicos de la economía moderna es la diferencia de poder de negociación entre oferta y demanda de trabajo.
- LIBRE Y CONSENSUADO
- OBJETIVOS: EFICIENCIA Y JUSTICIA SOCIAL

ADMINISTRACION DE LA COMPENSACION

ANALISIS DE COSTO DE LA VIDA

Es un procedimiento de registración que nos permita llegar al costo del producto final, que en este caso es "un empleado puesto en una función específica y con una capacidad de rendimiento estándar".

ANÁLISIS ESTRATIFICADO DEL COSTO DE ADQUISICIÓN DEL PERSONAL. Es quizá la mejor clasificación, ya que facilitará la toma de decisiones sobre los distintos tipos de personal con que cuenta la empresa, en materia de rotación, evaluación, capacitación, remuneración, etc. El acabado

ELABORACION DE ESTRUCTURAS SALARIALES

DETERMINACION DE SUELDOS Y SALARIOS

- Pago justo en comparación con el pago a otros dentro de la organización.
- Compensación competitiva con la de otras organizaciones en la misma industria o localidad.
- Capacidad de pago de la organización.
- Opción de incremento salarial basado en habilidades y destrezas, en tiempo con la compañía, o en ambas.
- El diferencial de sueldo o salario que debe existir entre empleados buenos y excelentes, y entre supervisores y subordinados.
- Reglas ó Normas de Administración: cada cuanto tiempo se debe revisar la escala de pago.

PRESTACIONES, INCENTIVOS Y SERVICIOS

1. Jornada de Trabajo.
2. Descansos.
3. Vacaciones.
4. Prima Vacacional.
5. Aguinaldo.
6. Capacitaciones.



CONCLUSION

Las estrategias de compensación, y considerando una buena administración que incluya el conocer a las personas a través de una comunicación eficiente con ellas, una evaluación sana y justa de la contribución de los recursos humanos al logro de los objetivos de la organización, las empresas pueden alinear los objetivos individuales de los empleados con los objetivos estratégicos de la organización; a través de esta manera, la compensación puede ser utilizada como una herramienta valiosa para maximizar el desempeño laboral de las personas y equipos de trabajo con el fin de alcanzar los objetivos de gestión y alcanzar las metas estratégicas de la organización.

El gran esfuerzo que las empresas están dispuestas a hacer para rodearse de los mejores colaboradores y cómo atraerlos, cautivarlos y retenerlos, serán exitosas aquellas que logren capturar la fidelidad de sus clientes, a través del incremento en el valor percibido de sus productos y además logren conseguir y cautivar la lealtad de sus colaboradores a través del incremento en su salario emocional.

BIBLIOGRAFÍA

Hernández, O. J., & Castro, E. C. (2000). *Administración de la compensación*. Oxford University Press.

Juárez Hernández, J. O. (2014). *Administración de la compensación, sueldos, salarios incentivos y prestaciones*.

Morales Arrieta, J. A., & Velandia Herrera, N. F. (1999). *Salarios: estrategia y sistema salarial o de compensaciones*. *Santafé de Bogotá: Mc-Graw Hill*.

PASIÓN POR EDUCAR