

Nombre del Alumno: Karla Rocio De Los Angeles Garcia  
Hernandez

Nombre del tema: Cuadro sinóptico (unidad II)

Parcial: 1

Nombre de la Materia: Administración de Recursos Humanos  
En Sistemas de Salud

Nombre del profesor: Rosa Pacheco Ballinas

Nombre de la Licenciatura: Maestría En Administración En  
Sistemas De Salud

Cuatrimestre: 2 cuatrimestre

**ADMINISTRACIÓN DE LA COMPENSACIÓN**

**MERCADO DE TRABAJO**

Sujeto a la oferta y la demanda.

Trabajadores y empleados  
Conforman la demanda y la oferta de trabajo.

Como atender, la necesidad de los empleadores, contribuir equitativa con los empleados.  
Eficiencia y justicia social.

**ANÁLISIS DEL COSTO DE VIDA**

Procedimiento de registracion para llegar al costo del producto final.

Cuenta global  
Agrupación de personal por su actividad ( operarios, técnicos, profesionales, supervisores.  
Individualizado cada una de las personas del plantel.

Redacta información útil para análisis de composición de los recursos humanos  
Análisis estratificado del costo de adquisición del personal.  
Generar problemas ( impacto psicológico que desaliente en su acciónar.

**PRESTACIONES, INCENTIVOS Y SERVICIOS**

Obligatoriedad para patrones y empleados.  
Cubrir la labor realizada.

Prestaciones , normativas, ley federal del trabajo.  
Adecuaciones a la ley aprobada por legisladores.

Jornada de trabajo, descansos , vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, capacitaciones.

A continuación, se presenta una pequeña conclusión de cada uno de los subtemas que se plasmaron en el cuadro sinóptico.

- En el mercado de trabajo están representados los trabajadores y los empleadores, estos son los que conforman la demanda y la oferta de trabajo. Debe ser a la vez libre y consensuada.

Los principales objetivos a alcanzar en ella son: la eficiencia y la justicia social; y para lograr esto, la constitución laboral de la Economía Social de Mercado se estructura en una serie de derechos que influyen en el ámbito laboral. Estos derechos son: el derecho a la asociación, la celebración de convenciones colectivas y el derecho al conflicto laboral o huelga.

- Análisis de costo de vida es establecerse un procedimiento de registración que nos permita llegar al costo del producto final. Todos los costos que se incurran en personal tienen que encontrarse englobados en alguna cuenta dentro de los gastos de Administración.

Debe efectuarse una apertura del plan de cuentas, que permita una acumulación y análisis de los conceptos que componen el costo de obtención de los recursos humanos.

- Las prestaciones de incentivos y servicios en ella se involucran las llamadas prestaciones laborales, involucran obligatoriedad para patrones y empleados, por lo que no pueden ser renunciables o cambiadas y marcan el mínimo que deberá de cubrir la labor realizada.

Las prestaciones son normativas y establecidas en la Ley Federal del Trabajo, donde se estipula su seguimiento por parte de las autoridades del trabajo.