



## **Cuadro Sinóptico**

*Nombre del Alumno: Lidia Peralta Castellanos*

*Nombre del tema: Unidad II. Administración de la compensación.*

*Parcial: Primero*

*Nombre de la Materia: Administración de Recursos Humanos en Sistemas de Salud*

*Nombre del profesor: Mtra. Rosa Pacheco Ballinas.*

*Nombre de la Maestría: Administración en los servicios de salud.*

*Cuatrimestre: Segundo*

*Pichucalco, Chiapas a 14 de Enero del 2023*

# ADMINISTRACIÓN DE LA COMPENSACIÓN

## VALUACIÓN DE PUESTOS

Es un término genérico que abarca ciertas técnicas y criterios utilizados con frecuencia para comparar los puestos y conseguir una estructura lógica, equitativa, justa y aceptable de ellos.

### Métodos de valoración de puestos

Comparación básica: Puesto como un todo, puesto contra puesto, puesto contra escala.

Comparación no cuantitativa: Puesto como un todo, jerarquización de puestos, grados predeterminados.

Comparación cuantitativa: Partes del puesto o factores, comparación de factores, valuación por puntos.

### Esquema de comparación

Puesto como un todo:  
-Jerarquización de puestos  
-Grados predeterminados

Partes del puesto o factores:  
-Comparación por factores  
-Puntos

## MERCADO DE TRABAJO

El mercado de trabajo, o mercado laboral, refleja las oportunidades de empleo y el conjunto de recursos humanos disponible en una nación, región o ciudad, tanto para las actividades privadas como para las públicas.

En el mercado de trabajo están representados los trabajadores y los empleadores, que son los que conforman la demanda y la oferta de trabajo, respectivamente.

Uno de los problemas clásicos de la economía moderna es la diferencia de poder de negociación entre oferta y demanda de trabajo.

Con estos elementos se quieren garantizar la equidad y la justicia social en un sistema de mercados donde se trata de evitar en forma general el predominio de una de las partes.

# CONCLUSIÓN

## VALUACIÓN DE PUESTOS:

La valuación de puestos permite afrontar, sobre bases objetivas, la línea de sueldos, las circunstancias que pueden sobrevenir, y resolver los problemas, con un criterio técnico preestablecido. La valuación de puestos permite establecer desde un principio, y en forma segura, la colocación y el sueldo que deben señalarse a un puesto nuevo. Los puestos se valúan para compensar y retribuir conforme a los valores organizacionales (responsabilidades, capacidades, etc.), para mantener un equilibrio entre el valor de mercado y el valor empresa y para comprender los puestos e identificar las posibles carreras de desarrollo para el crecimiento del personal.

## MERCADO LABORAL:

El mercado laboral es en principio un mercado como otros, sujeto a la oferta y la demanda, es el espacio donde las empresas ofrecen empleo, y refleja las oportunidades existentes tanto para actividades privadas como para públicas. La empresa y el trabajador deben llegar a un acuerdo, haciendo confluir sus intereses para que lleguen a un consenso que compense a ambas partes.

# BIBLIOGRAFÍA

- BACXSN Y JACOOSEN: «Contabilidad de costos, un enfoque administrativo y de gerencia», Ed. Mc Graw Hill, pág. 692.
- IO HN G. RH ODE, GARY L. SUNDcM y Eow no E. LAWLER: «COTItabilizaeión del valor de los recursos humanos», Reviste Administración de Em presas, T. VI, pág. 465.
- DANTfl CRACOGNA: «El balance social de la empresa», Revista Administración de Empresas, T. XI, pág. 318.
- Ley Federal del trabajo.
- “Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones” CHIAVENATO, Idalberto Ed. Mc Graw Hill 8a. Edición.
- MARÍA DEL PILAR RAMÓN FERNÁNDEZ: “SISTEMAS DE VALUACIÓN DE PUESTOS”.
- «Economía para andar por casa». Pedro Pablo González Vicente, Olvido Macías Valle, Ignacio Rodríguez Burgos, Carlos Rodríguez Braun.