



Mi Universidad

CUADRO SINÓPTICO

NOMBRE DEL ALUMNO: YONNY ALEXANDER SANTIAGO GARCIA

UNIDAD: II

NOMBRE DE LA MATERIA: ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN EL SISTEMA DE SALUD

NOMBRE DEL TEMA: ADMINISTRACIÓN DE LA COMPETENCIA

NOMBRE DEL PROFESOR: ROSA PACHECO BALLINAS

MAESTRÍA EN: ADMINISTRACIÓN EN SISTEMAS DE SALUD

SEGUNDO CUATRIMESTRE

UNIDAD 2.- ANÁLISIS DE LA COMPENSACIÓN

2.3 MERCADO DE TRABAJO



pretende garantizar la equidad y justicia social de manera equitativa

OBJETIVOS

- eficiencia
- justicia social

DERECHOS

- derecho a la libre asociación
- derecho a la celebración de convenciones colectivas
- derecho al conflicto laboral o huelga

2.4 ANÁLISIS DEL COSTO DE LA VIDA

segun " Raúl Alberto Trettel"



debe establecerse un procedimiento de registro que nos permita llegar al costo del producto final

ETAPAS

1. plan de cuentas: recursos humano
2. agrupando al personal por su actitud: (operatorios, profesionales, supervisores, etc.
3. individualizar a cada persona que compone el plantel

2.5 ELABORACIÓN DE ESTRUCTURAS SALARIALES



2.5.1 mecanismo de pago

- *pago justo*
- *compensacion competitiva*
- *capacidad de pago*
- *incremento salarial*
- *diferencia de sueldos (empleados-supervisores)*
- *reglas o normas de administracion*

tecnicas para la evaluacion

- *sistema de jerarquización*
- *sistema de puntos a favor*
- *clasificación de puestos*
- *sistema de valuación por factores*
- *encuestas de sueldos y salarios*
- *manejo de Broadbanding*

BROADBANDING

FUE CREADO PARA PERMITIR EL DESARROLLO EN LAS PERSONAS DE UN ESPECTRO MAS AMPLIO DE HABILIDADES

su función es motivar el ascenso en las organizaciones y reducir los cargos de administración asociados con la evaluación de desempeño

VENTAJAS

- velocidad
- flexibilidad
- calculo a la hora de tomar riesgos

dinámica organizacional evolutiva, haciendo énfasis en la igualdad interna y enfoca la atención en los empleados

DESVENTAJAS

- retraso que produce a la administración
- no compatibilidad con la cultura de la organización

la falta de un equilibrio dentro de la estructura puede frecuentemente ser altamente destructiva para la moral de los empleados y por lo tanto de la producción

CONSIDERACIONES

- salarios pagaderos
- consideraciones o situaciones financieras de la firma
- costo de vida
- reglamentos oficiales sobre salario minimo

2.5.2 PRESTACIONES, INCENTIVOS Y SERVICIOS

1. son normativas y emanan de la ley federal del trabajo y estipula

- jornada de trabajo
- descanso
- vacaciones
- prima vacacional
- aguinaldo
- capacitaciones

involucran obligatoriedad para patrones y empleados (no son remunerables)

2. jornadas de trabajo

se refiere al numero de horas a laborar por dia

- diurna: 8 horas
- nocturna: 7 horas

2.5.2

PRESTACIONES, INCENTIVOS Y SERVICIOS

- 3. **descanso**
- 4. **vacaciones**
- 5. **prima vacacional**
- 6. **aguinaldo**
- 7. **capacitaciones**

señalan los periodos de interrupción durante el día y los días de descanso obligatorios

por cada seis días de trabajo se gozara un día de descanso obligatorio mínimo con goce de sueldo

señalan los días de desarrollo de actividades de esparcimiento familiar

1 año de servicio-16 días de descanso, aumentan 2 días por cada año laborado hasta llegar a 12 y posterior 2 días por cada 5 años de servicio

apoyo extraordinario que se otorga al trabajador durante los días de vacaciones

no menor al 25% sobre los salarios que corresponden al periodo vacacional

a la prestaciones de recibir días de apoyo frente a los gastos anuales del trabajador

derecho a un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del 20 de diciembre equivalente a 15 días de salario

se refiere a las jornadas de formación didáctica que le permiten ser mas eficiente en su labor cotidiana así como su obligatoriedad

la capacitación es obligatoria y deberá de realizarse en horario laboral

CONCLUSIÓN

RAUL ALBERTO TRETTEL EN SU LIBRO "COSTEO Y VALUACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS".

DENTRO DE LAS DISTINTAS DEFINICIONES QUE SE LE ASIGNAN DESDE EL PUNTO DE VISTA CONTABLE AL CONCEPTO "COSTO". SE PUEDE ELEGIR AQUELLO QUE DICE "ES EL PRECIO PAGADO POR BIENES Y SERVICIOS QUE SERÁN APLICADOS A LA ACTIVIDAD PRIVADA DE LA EMPRESA" SE PUEDE CONSIDERAR A LOS RECURSOS HUMANOS COMO BIENES. SI SE TIENE EN CUENTA QUE CON LA POSESIÓN DE ELLOS LA EMPRESA TIENE EXPECTATIVAS DE INGRESOS FUTUROS. REÚNE ADEMÁS CARACTERÍSTICAS QUE LOS ASIMILARÍA MAS A UN BIEN DE USO QUE A UN BIEN DE CAMBIO, YA QUE NO SE ADQUIEREN PARA SU COMERCIALIZACIÓN , SINO PARA SER UTILIZADOS DURANTE BARIOS EJERCICIOS ECONÓMICOS EN LA PRODUCCIÓN DE BIENES O SERVICIOS PUESTO QUE ESTOS RECURSOS HUMANOS PUEDEN DEJAR DE SER POSEÍDOS POR LA EMPRESA EN FORMA VOLUNTARIA O INVOLUNTARIA. (DESPIDO O RETIRO POR RENUNCIA, FALLECIMIENTO, ETC.)