



*Nombre del Alumno: María Aracely López Jiménez*

*Nombre del tema: Administración de la Compensación*

*Parcial: Unidad II*

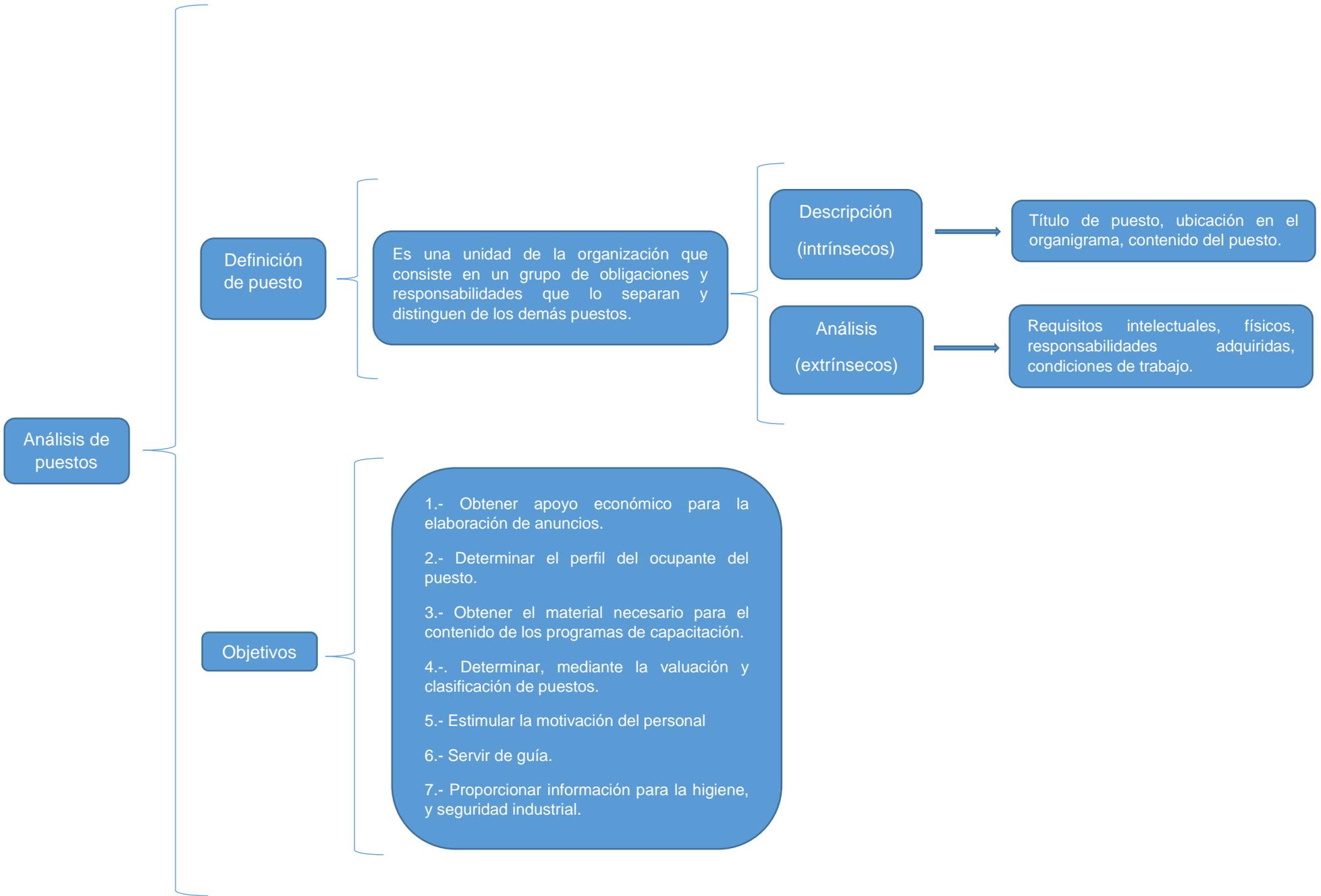
*Nombre de la Materia: Administración de Recursos Humanos en el Sistema de Salud*

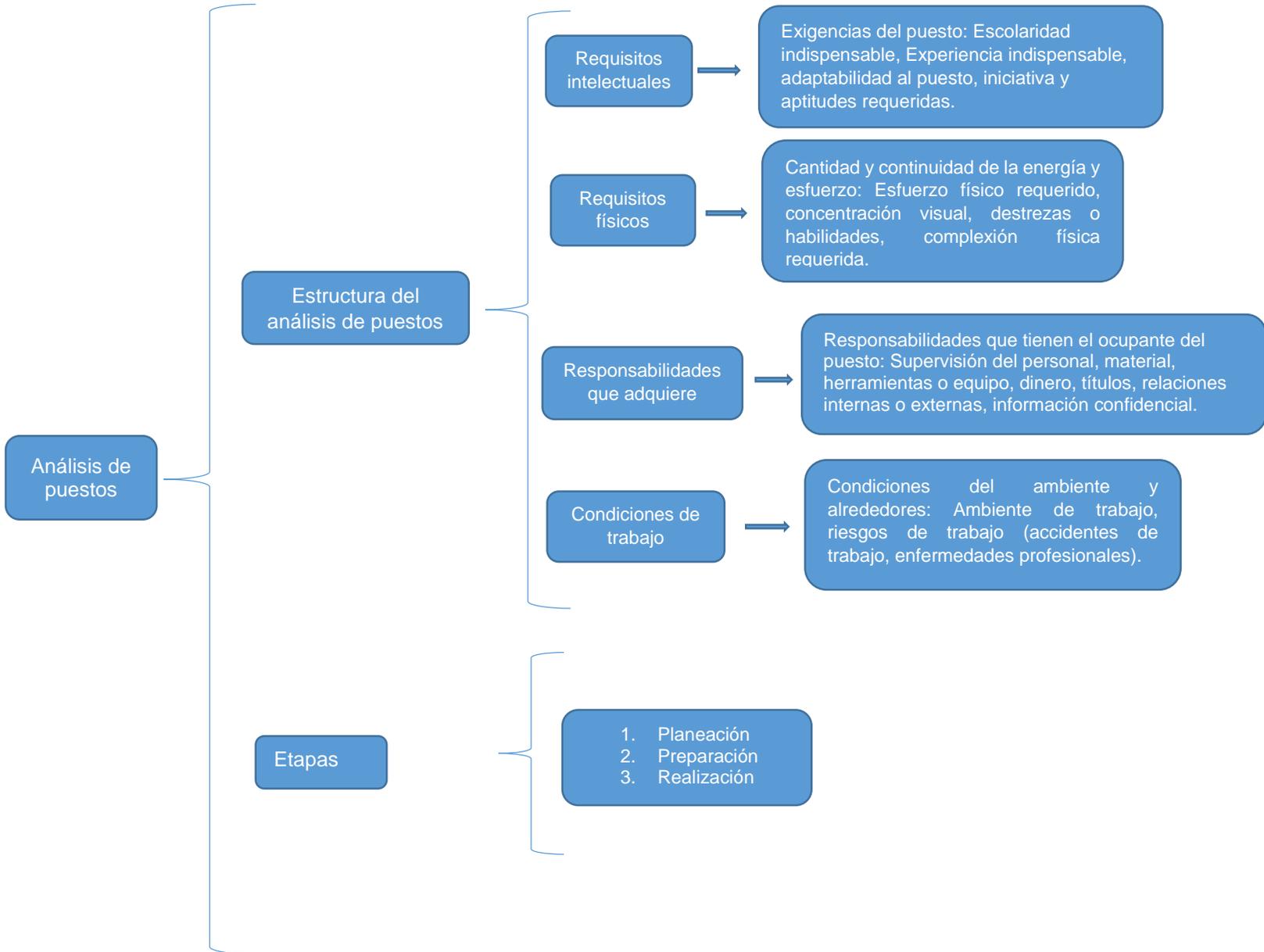
*Nombre del profesor: Rosa Pacheco Ballinas*

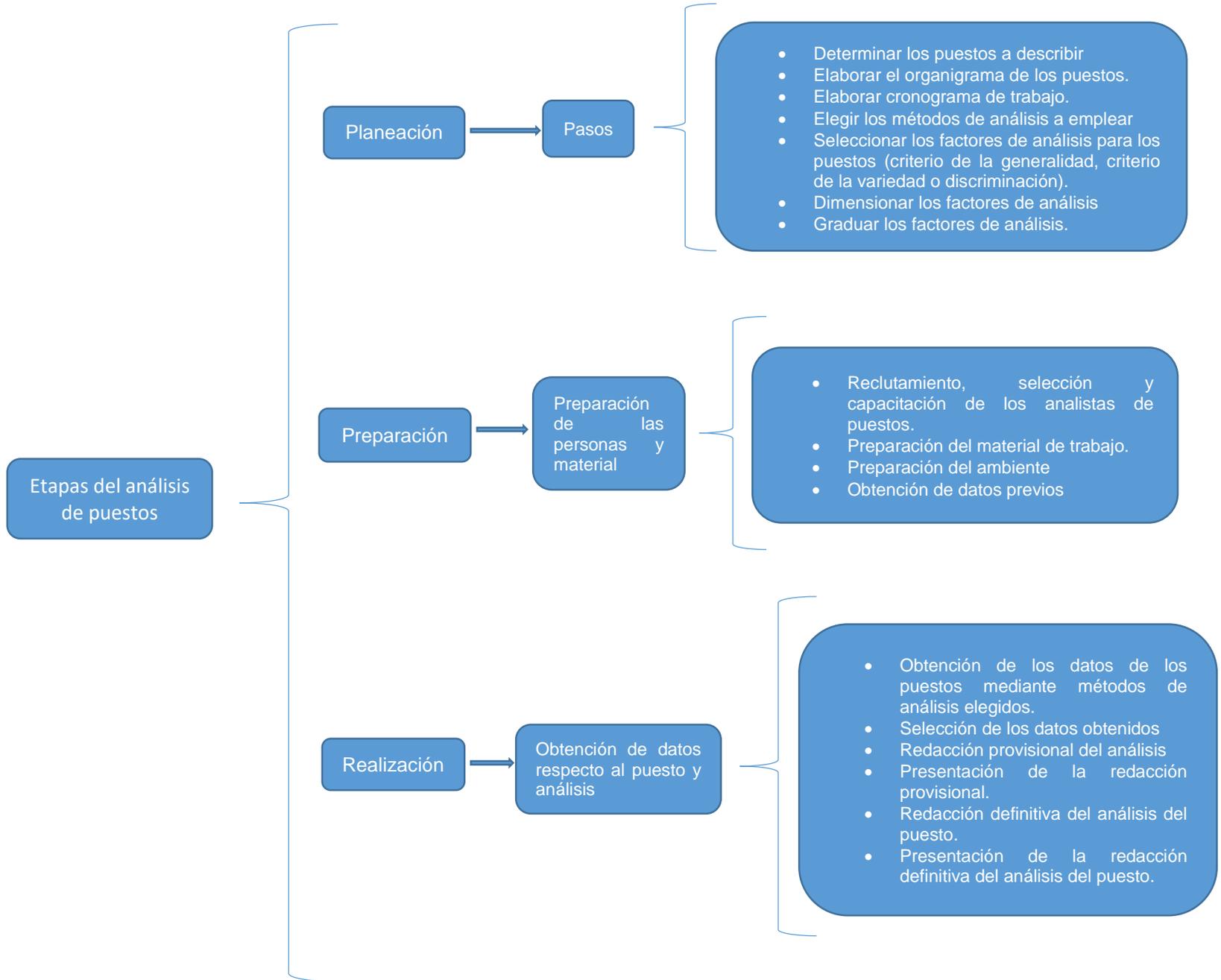
*Nombre de la Maestría: Administración en Sistemas de Salud*

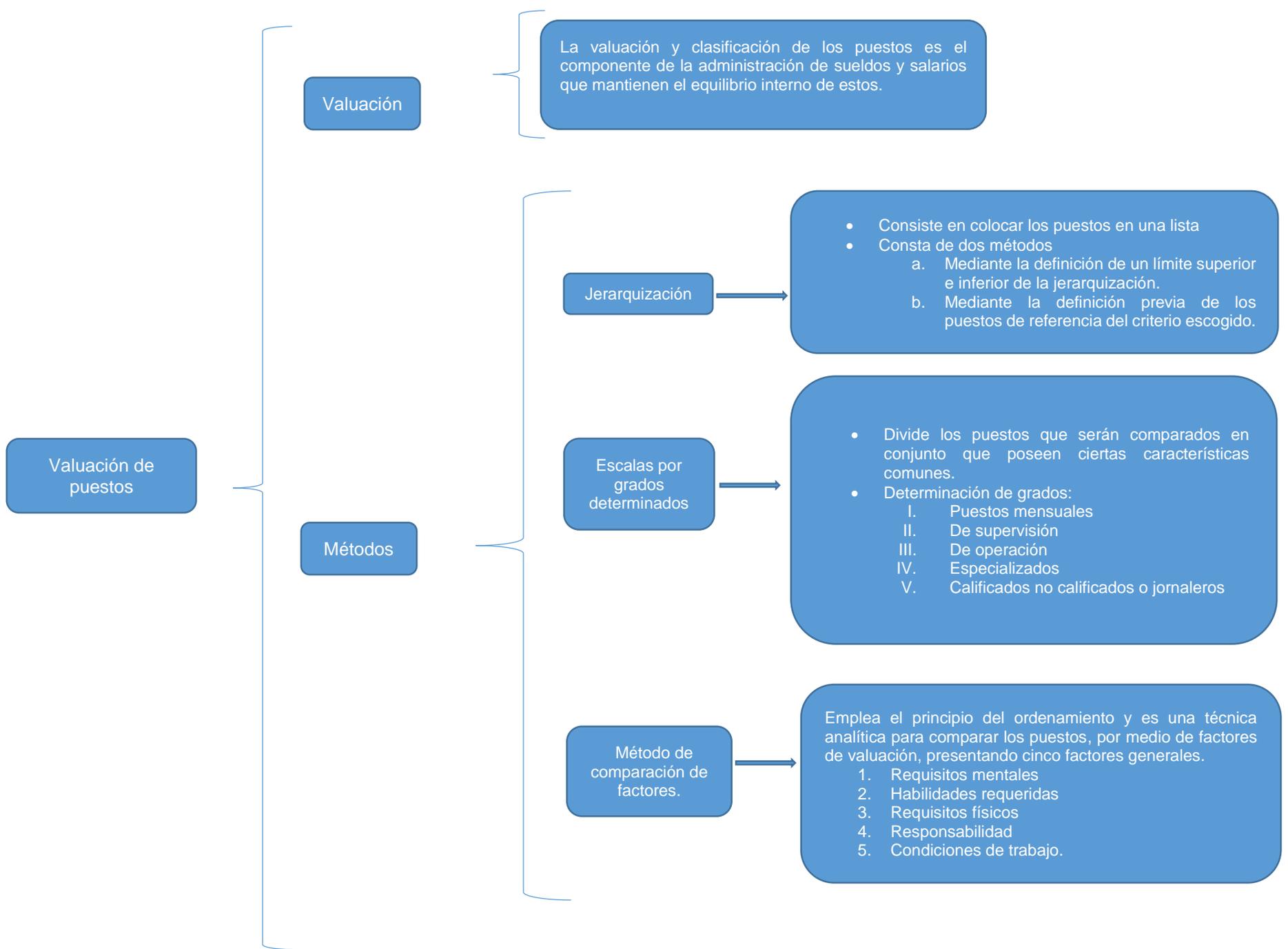
*Cuatrimestre: 2°.*

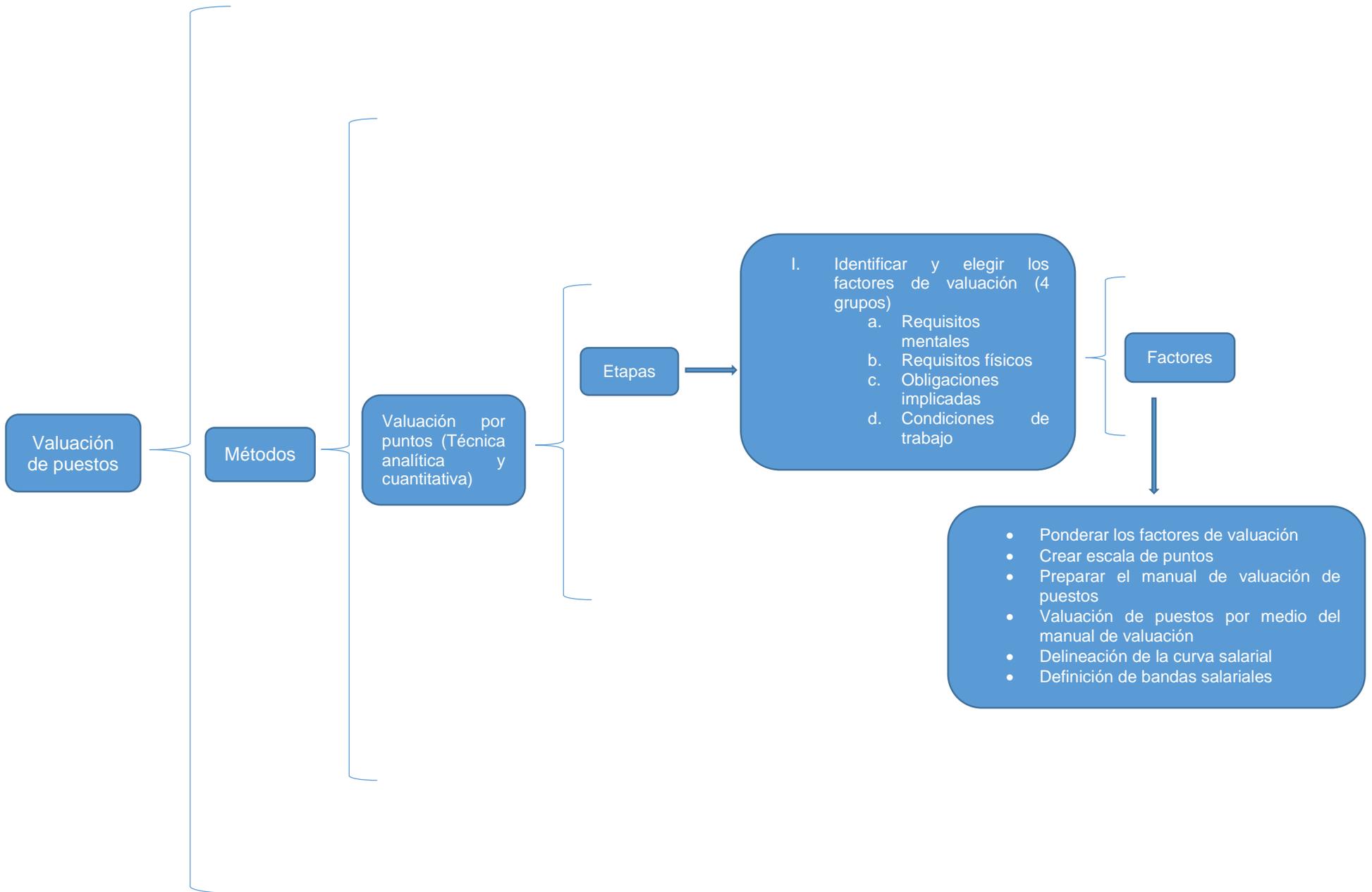
*Comitán de Domínguez Chiapas, a 14 de enero del 2023*

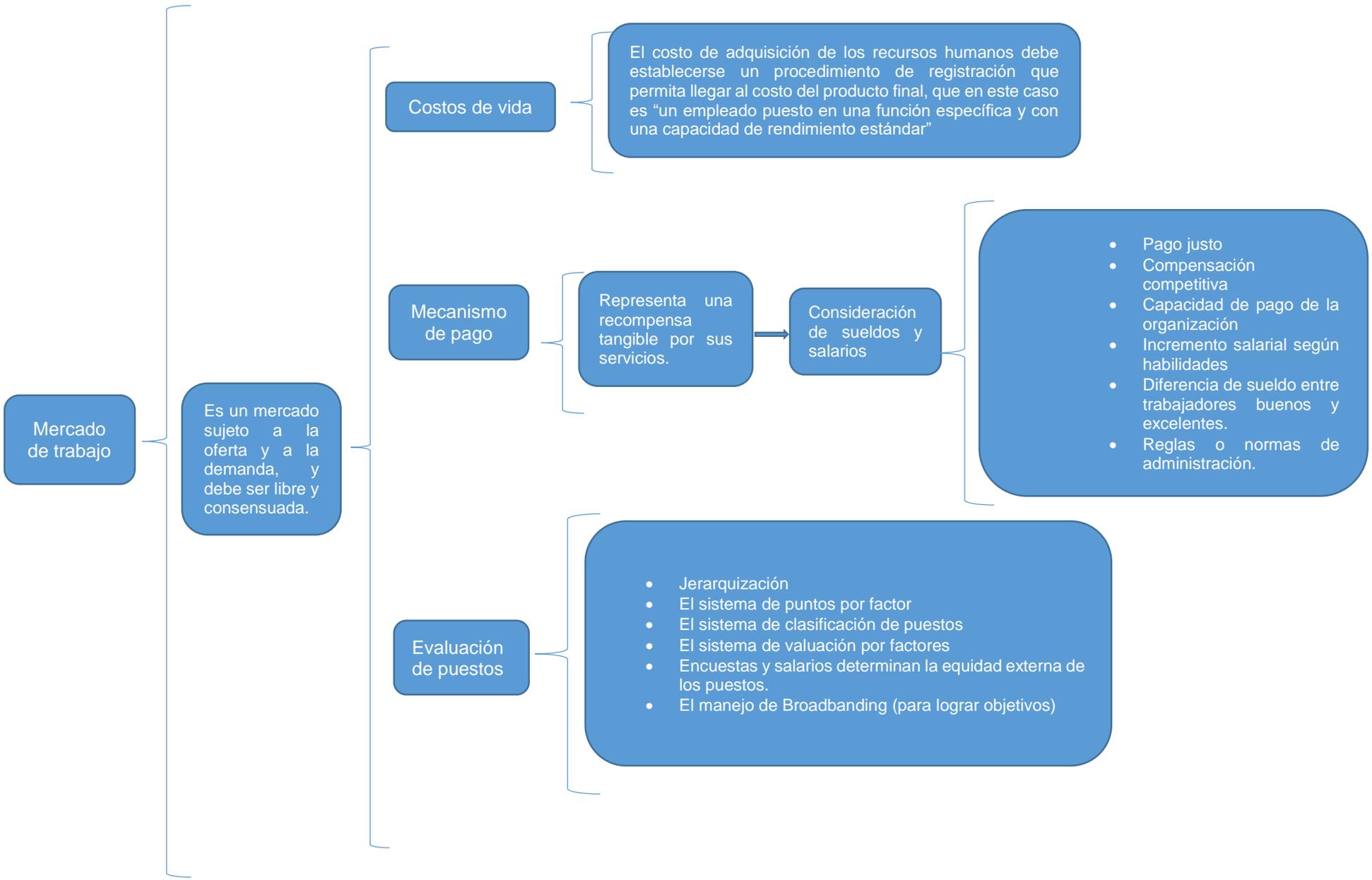












## Mercado de trabajo

Es un mercado sujeto a la oferta y a la demanda, y debe ser libre y consensuada.

### Costos de vida

El costo de adquisición de los recursos humanos debe establecerse un procedimiento de registraci3n que permita llegar al costo del producto final, que en este caso es "un empleado puesto en una funci3n espec3fica y con una capacidad de rendimiento est3ndar"

### Mecanismo de pago

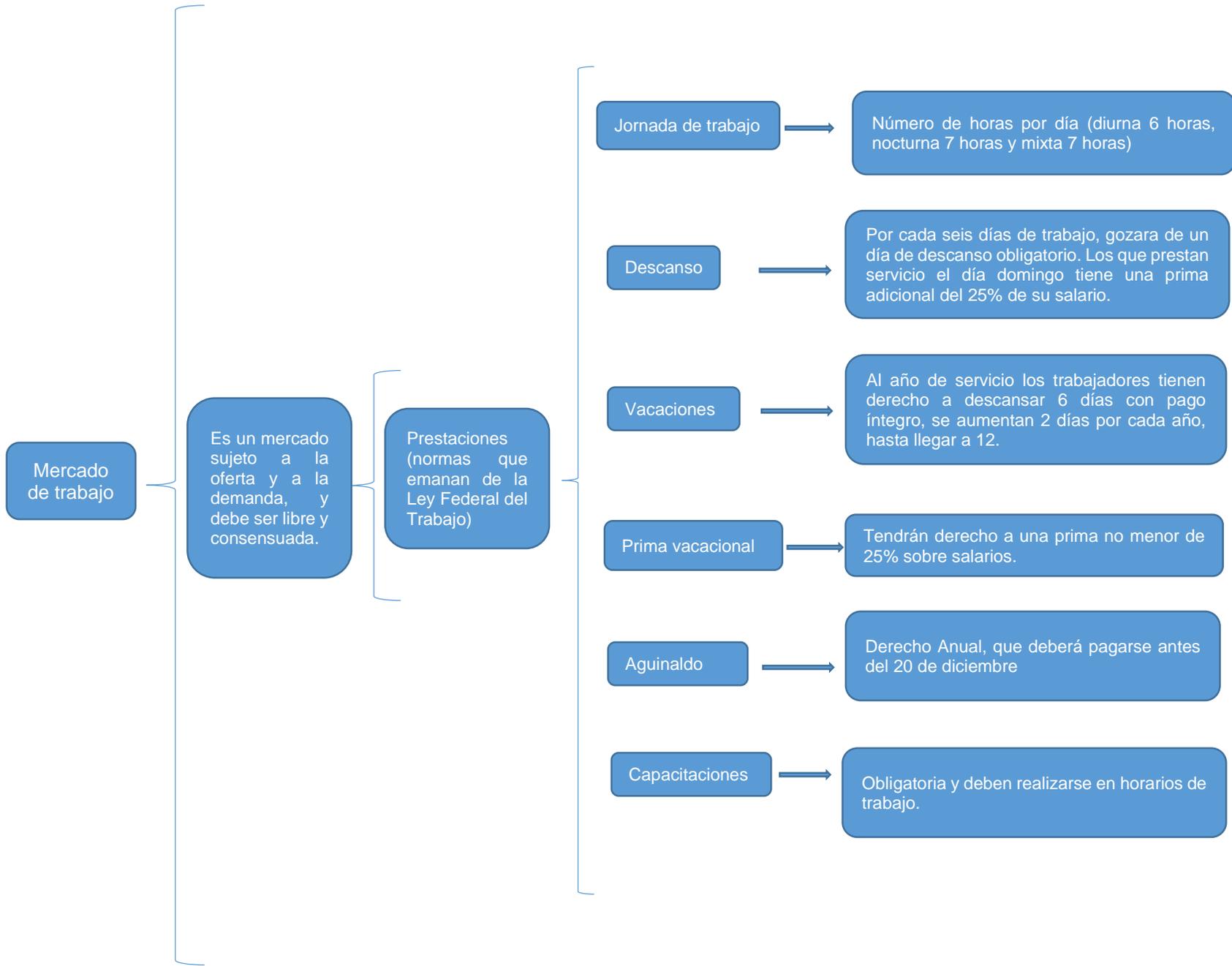
Representa una recompensa tangible por sus servicios.

Consideraci3n de sueldos y salarios

- Pago justo
- Compensaci3n competitiva
- Capacidad de pago de la organizaci3n
- Incremento salarial seg3n habilidades
- Diferencia de sueldo entre trabajadores buenos y excelentes.
- Reglas o normas de administraci3n.

### Evaluaci3n de puestos

- Jerarquizaci3n
- El sistema de puntos por factor
- El sistema de clasificaci3n de puestos
- El sistema de valuaci3n por factores
- Encuestas y salarios determinan la equidad externa de los puestos.
- El manejo de Broadbanding (para lograr objetivos)



## **CONCLUSIÓN**

Como ya se ha mencionado, el mercado laboral es muy demandante, para ello ocupar un puesto dentro de una empresa o institución es necesario contar con algunas características y/o aprobar ciertos criterios; desde la educación necesaria, la experiencia, así como la iniciativa y la adaptabilidad al puesto que abarcan requisitos intelectuales y físicos.

Una vez integrado en el ámbito laboral, el trabajador tiene derecho a recibir una remuneración de acuerdo al trabajo que realiza y las horas que trabaja, desde ser un buen trabajador a ser uno excelente, así como también el derecho a los días de descanso y vacaciones dependiendo del tiempo o antigüedad dentro de la institución o empresa. Y es así que una institución se debe preparar adecuadamente para tener un buen funcionamiento y organización para reclutar a sus trabajadores y así lograr los objetivos que se proponga como institución y colaboradores.

## BIBLIOGRAFIA

### *Referencias*

- CHRUDEN, J. Herbert y Arthur W. SHERMAN Jr., Personal management, Cincinatti, South Eastern, 1963, p. 79.
- LIVY, Brian, Job evaluation: a critical review, Londres, George Allen & Unwin, 1975, p. 54.
- LOTT, Merrill R., Wage Scales and Job Evaluation, Ronald Press, Nueva York, 1926.

### *Bibliografía*

- BACxsn Y JACOSEN: «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 1os recursos humanos», Reviste Administración de Empresas, 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