

**UNIVERSIDAD DEL SURESTE
CAMPUS VILLAHERMOSA**

**MAESTRIA EN ADMINISTRACION EN SISTEMAS DE
SALUD**

**“ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN
EL SISTEMA DE SALUD”**

DOCENTE: ROSA PACHECO BALLINAS

ALUMNO: MARIANA LÓPEZ SANDOVAL

PARCIAL: 1RO CUATRIMESTRE: 2DO

CUADRO SINÓPTICO:

UNIDAD II.- ADMINISTRACIÓN DE LA COMPENSACIÓN.

- 2.1.- Análisis de puestos.
- 2.2.- Valuación de puestos.
- 2.3.- Mercado de trabajo.
- 2.4.- Análisis del costo de vida.
- 2.5.- Elaboración de estructuras salariales.
 - 2.5.1.- Mecanismo de pago
 - 2.5.2.- Prestaciones, incentivos, servicios
 - 2.5.3.- Elementos de la compensación variable.

MERCADO DE TRABAJO

MERCADO LABORAL

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

Son representados:
Por los trabajadores y los empleadores los cuáles conforman la demanda y la oferta de trabajo.

Con estos elementos se quieren garantizar la equidad y la justicia social en un sistema de mercados, donde se evitará el predominio de una de las partes.

ORGANIZACIÓN LABORAL

Tiene como objetivo:
-Atender la necesidad de los empleadores generando beneficios

Puede darse a través de una organización eficiente de una empresa.

- Distribuir de manera equitativa con los empleados los resultados de la actividad económica

Para que puedan tener una vida digna con su familia.

CONSTITUCIÓN LABORAL DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE MERCADO

Se estructura:
En una serie de derechos que influyen en el ámbito laboral

1. El derecho a la libre asociación.
2. La celebración de convenciones colectivas.
3. El derecho al conflicto laboral o huelga

MECANISMO DE PAGO

Constituye uno de los problemas más complejos de la organización económica y social de los pueblos

Desequilibrios de salarios: Son capaces de provocar perturbaciones como huelgas y alzamientos

SUELDOS SALARIOS

Y

Representa:
Una recompensa tangible por sus servicios, así como una fuente de reconocimiento.

Causa: Un impacto en la manera de vida de los empleados los cuáles desean sistemas de compensación que sean justos y proporcionales con sus habilidades y expectativas.

Los puntos importantes que causan una correcta determinación de sueldos y salarios son:

- Pago justo
- Compensación competitiva
- Capacidad de pago de la organización
- Opción de incremento salarial basado en habilidades y destrezas
- Diferencial de sueldo o salario
- Reglas o normas de administración

ELABORACIÓN DE ESTRUCTURAS SALARIALES.

INFLUENCIAS INTERNAS Y EXTERNAS EN LAS COMPENSACIONES Y SALARIOS

Se deben tener en cuenta las influencias internas en la política de compensaciones

- El valor del puesto
- La capacidad de pago de la organización

Existen factores externos que influyen en los salarios

- Las condiciones del mercado laboral
- Los niveles salariales del área
- El costo de vida
- La inflación
- Contratos colectivos y aspectos legales

TÉCNICAS PARA LA EVALUACIÓN DE PUESTOS

- **Jerarquización:** Requiere responsabilidades, condiciones y obligaciones
- **El sistema de puntos por factor:** Total de puntos asignados
- **El sistema de clasificación de puestos:** Escala salarial predeterminada
- **El sistema de valuación por factores:** Permite valorar puestos factor por factor
- **Las encuestas de sueldos y salarios:** Determinan la equidad externa de los puestos
- **El manejo de Broadbanding:** Ayuda al logro de ciertos objetivos

SALARIOS DE UNA ENTIDAD ECONÓMICA

Hay consideraciones principales que afectan la determinación y los cambios en el nivel general de salarios de una entidad económica

1. Los salarios pagaderos por trabajos comparables.
2. Las condiciones o situaciones financieras de la firma
3. El costo de vida
4. Los reglamentos oficiales como las leyes sobre el salario mínimo, ajuste y arreglo oficial.

**PRESTACIONES,
INCENTIVOS Y SERVICIOS**

Son normativas y emanan de la Ley Federal del Trabajo donde se estipula su seguimiento por parte de las autoridades del trabajo

Involucran: Obligatoriedad para patrones y empleados por lo que no pueden ser renunciables o cambiadas.

1. **Jornada de Trabajo:** Número de horas a laborar por día
2. **Descansos:** Señalan periodos de interrupción durante el día y los días de descanso obligatorio
3. **Vacaciones:** Días de desarrollo de actividades de esparcimiento familiar
4. **Prima Vacacional:** Apoyo extraordinario durante los días de vacaciones
5. **Aguinaldo:** Prestación de recibir días de apoyo frente a gastos anuales
6. **Capacitaciones:** Jornadas de formación didáctica

CONCLUSIÓN

El mercado laboral o mercado de trabajo podemos entender que es la relación de una sociedad de las personas que buscan empleo y quienes ofrecen empleo o demandan empleadores, este tiene gran importancia en la sociedad pero su mal funcionamiento puede afectar el crecimiento económico y a las áreas de empleo de una nación por eso es muy necesario que en un país siempre haya ofertas y disponibilidad de empleos, ya que de este depende el desarrollo y el equilibrio financiero de la sociedad de un país ya que debe contar con diversos elementos entre ellos una buena equidad y una justicia social para alcanzar ciertos objetivos entre ellos los derechos y lo relacionado a los puestos a ocupar dentro de una organización y así poder desarrollarnos en todas aquellas actividades logrando beneficios para cada uno de los empleados y de la organización dentro de una empresa.

Dentro de la elaboración de la estructura salarial encontramos el mecanismo de pago de tal manera que este es de gran importancia en el progreso del empleado, pero al igual puede presentar uno de los problemas más complejos de la organización económica y social de los pueblos ya que esta al presentar un desequilibrio salarial puede llegar a provocar las perturbaciones sociales de trabajo como huelgas o alzamiento por eso es muy importante presentar una buena administración y control en el mecanismo de pago ya que este podemos entender y llegar a la conclusión que si se realiza de forma adecuada en la motivación y los resultados de la plantilla de empleados ya que en esta encontraremos la manera de ejercer pagos justos, compensaciones, jerarquización, entre otros y así poder satisfacer las relaciones entre el personal y las corporaciones.