



**Mi Universidad**

## **Cuadro sinóptico**

Nombre del Alumno: Monserrat Mendez Cambrano

Nombre del tema: Administración de la compensación

Parcial: I

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 la salud

Primer cuatrimestre

## ADMINISTRACIÓN DE LA COMPENSACIÓN

### ANÁLISIS DE PUESTOS

Según Herbert y Arthur, un puesto “se puede definir como una unidad de la organización que consiste en un grupo de obligaciones y responsabilidades que lo separan y distinguen de los demás puestos.”

Básicamente estamos hablando de tareas o responsabilidades, las cuales “son los elementos que componen una función de trabajo y deben ser realizados por el ocupante”. Las diversas fases del trabajo constituyen el puesto completo.

### VALUACIÓN DE PUESTOS

La valuación y la clasificación de los puestos es el componente de la administración de sueldos y salarios que mantiene el equilibrio interno de éstos.  
Valuación de puestos es un término genérico que abarca ciertas técnicas y criterios utilizados con frecuencia para comparar los puestos.

La valuación de puestos es, según el British Institute of Management, “el proceso para analizar y comparar el contenido de los puestos, a efecto de clasificarlos por orden de categorías, las cuales servirán de base para el sistema de remuneración.

### MERCADO DE TRABAJO

El mercado laboral es en principio un mercado como otros, sujeto a la oferta y la demanda. Sin embargo, tiene sus elementos distintivos

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.

## CONCLUSIÓN

Hemos finalizado con el estudio de esta unidad la cual nos explicaba que el análisis de impuestos son los elementos que componen una función de trabajo y es el conjunto de todas aquellas actividades desempeñadas por una persona y dice que se analiza el puesto en relación con los aspectos extrínsecos en relación con los requisitos que el puesto impone a su ocupante. Y la valuación de puestos trata, fundamentalmente del precio que tiene el puesto. Existen varias maneras de determinar y administrar los sistemas de pago al personal. Todos los métodos de valuación de puestos son eminentemente comparativos; es decir, comparan los puestos entre sí o comparan los puestos con algunos criterios. Uno de los problemas clásicos de la economía moderna es la diferencia de poder de negociación entre oferta y demanda.