

# UNIVERSIDAD DEL SURESTE



**NOMBRE DE LA ALUMNA:**

*LORENA DEL CARMEN HERNANDEZ DE LA CRUZ*

**NOMBRE DEL TEMA:**

*UNIDAD II, ADMINISTRACIÓN DE LA COMPESACIÓN*

*PARCIAL: 2D0*

**NOMBRE DE LA MATERIA**

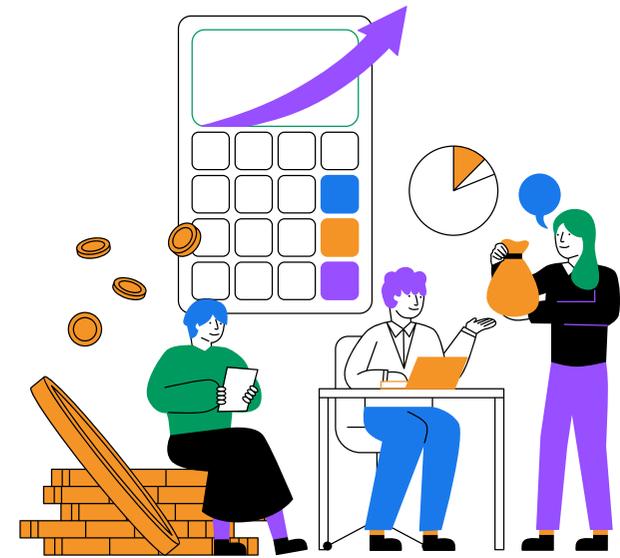
*ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS EN EL SISTEMA DE SALUD*

**NOMBRE DEL PROFESOR:**  
*SANDRA DANIELA GUILLÉN PULIDO*

**NOMBRE DE LA MAESTRÍA:**

*MAESTRIA EN ADMINISTRACION EN LOS SISTEMAS DE SALUD*

**CUATRIMESTRE: 2DO**



## Análisis y Descripción de Puestos

### Definición de Roles

\*Identificación de responsabilidades y funciones clave de cada puesto.

\*Perfil de habilidades requeridas

### Documentación de Puestos

- Descripción detallada.
- Comparación con estándares del mercado.

## Valuación de Puestos

### Métodos de Valuación:

- Método de Puntos: Asignación de puntos a cada puesto según sus características.
- Método de Clasificación: Clasificación de los puestos según categorías.
- Método de Comparación Salarial: Comparación con puestos similares en el mercado.

## Mercado de Trabajo

### Estudio de Competencia:

- Análisis de compensación ofrecida por otras organizaciones.
- Revisión de tendencias salariales.

### Alineación con el Mercado:

Ajuste de salarios para ser competitivos.

## Prestaciones, Incentivos y Servicios

- ~~Mé~~Prestaciones:
- Seguro médico, vacaciones, pensión.
- Incentivos:
- Bonificaciones, premios, reconocimiento de logros.
- Servicios:
- Comedor, transporte, guardería.

## Compensación variable

### Bonificaciones por Desempeño:

- Incentivos basados en objetivos individuales o grupales.

### Comisiones:

- Relacionadas con ventas o metas alcanzadas.

### Participación en Utilidades:

- Distribución de beneficios de la empresa con los empleados.

## Mecanismo de Pago

### Métodos de Pago:

- Pago por hora, salario fijo, pago por comisiones, etc.

### Frecuencia de Pago:

- Semanal, quincenal, mensual.

## Elaboración de Estructuras Salariales

### Grados Salariales:

- Establecimiento de niveles salariales para diferentes tipos de puesto.

### Equidad Interna:

- Asegurar que los salarios sean justos dentro de la organización.

## Análisis del Costo de Vida

### Impacto Geográfico:

- Ajustes salariales según la región o ubicación.

### Inflación y Otros Factores Económicos:

- Consideración de la variación de precios de bienes y servicios.

# ADMINISTRACION DE LA COMPE SACION



Asegurar que los empleados reciban una compensación justa, competitiva y alineada con los objetivos organizacionales.