

## **UNIVERSIDAD DEL SURESTE**

**Nombre de la alumno (a): Alejandra Pérez Álvarez**

**Nombre del maestro (a): Sandra Daniela Guillen Pulido**

**Nombre de la actividad: Mapa Conceptual**

**Nombre de la materia: Administración de recursos humanos en el sistema de salud.**

**Maestría de administración en sistemas de la salud.**

**Unidad II. Administración de la compensación.**



# ADMINISTRACIÓN DE LA COMPENSACIÓN

## ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE PUESTOS

ES

El proceso que permite conocer, estudiar y ordenar las actividades, obligaciones y responsabilidades que desarrolla y asume una persona en su puesto de trabajo, así como los requisitos indispensables para su desempeño eficaz y las condiciones de trabajo a las que se enfrentarán.

## VALUACIÓN DE PUESTOS

ES

Un sistema metodológico para determinar la importancia que revisa cada puesto en relación con los demás dentro de la organización. La valuación de puestos tiene como principal finalidad lograr una adecuada representación de la jerarquía que facilite la organización y permita remunerar adecuadamente a los trabajadores.

## MERCADO DE TRABAJO

ES

La piedra de toque de moralidad de un sistema económico, ya que en él está en juego el bienestar material de la nación y la dignidad de sus ciudadanos como personas. El mercado de trabajo es un indicador muy sensible ante las variaciones del entorno económico. Cuando un país se encuentra en crisis, los primeros cambios se presentan en el nivel de pago y después en el desempleo.

## ANÁLISIS DEL COSTO DE VIDA

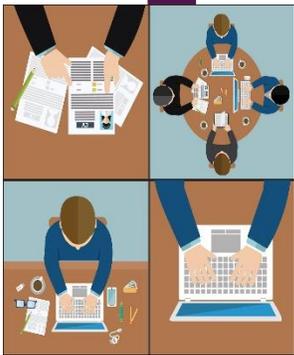
ES

También conocido como COLI, es un indicador crucial para entender las variaciones económicas en diferentes regiones. Esta medida compara el costo relativo de los bienes y servicios esenciales, permitiendo a los individuos y empresas evaluar y comparar el costo de vida en distintas áreas.

## ESTRUCTURAS SALARIALES

ES

Un modelo de compensación bajo el cual la empresa determina cuánto pagará a un trabajador. La estructura salarial también puede incluir beneficios y compensaciones adicionales, como seguros de salud, vacaciones pagadas, bonos y programas de capacitación.



## **CITAS:**

SURESTE, U. D. (FEBRERO de 2025). *ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN SISTEMAS DE SALUD*. Obtenido de ADMINISTRACIÓN EN SISTEMAS DE SALUD: [https://fileservice.s3mwc.com/storage/uds/biblioteca/2025/01/uBnHHqk1ONjhbIEiizDN-ADMINISTRACION\\_DE\\_RECURSOS\\_HUMANOS\\_EN\\_SISTEMAS\\_DE\\_SALUD.pdf](https://fileservice.s3mwc.com/storage/uds/biblioteca/2025/01/uBnHHqk1ONjhbIEiizDN-ADMINISTRACION_DE_RECURSOS_HUMANOS_EN_SISTEMAS_DE_SALUD.pdf)

Fuenzalida, A. (18 de Mayo de 2023). *Estructura Salarial*. Obtenido de Genomawork : <https://www.genoma.work/post/estructura-salarial>

## **FUENTES:**

<https://blog.roboforex.com/es/blog/2022/12/19/que-es-el-indice-del-costo-de-vida/>

<https://www.genoma.work/post/estructura-salarial>

## **REFERENCIAS:**

SURESTE, U. D. (FEBRERO de 2025). *ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN SISTEMAS DE SALUD*. Obtenido de ADMINISTRACIÓN EN SISTEMAS DE SALUD: [https://fileservice.s3mwc.com/storage/uds/biblioteca/2025/01/uBnHHqk1ONjhbIEiizDN-ADMINISTRACION\\_DE\\_RECURSOS\\_HUMANOS\\_EN\\_SISTEMAS\\_DE\\_SALUD.pdf](https://fileservice.s3mwc.com/storage/uds/biblioteca/2025/01/uBnHHqk1ONjhbIEiizDN-ADMINISTRACION_DE_RECURSOS_HUMANOS_EN_SISTEMAS_DE_SALUD.pdf)