



UNIVERSIDAD DEL SURESTE

ADMINISTRACIÓN EN SISTEMAS DE LA SALUD

ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN SISTEMAS DE SALUD

ADMINISTRACIÓN DE LA COMPENSACIÓN

➤ Mapa Conceptual

Alumna: Noemi May de la Cruz



ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE PUESTO

Concepto de análisis de puestos

proceso que permite conocer, estudiar y ordenar las actividades, obligaciones y responsabilidades que desarrolla y asume una persona en su puesto de trabajo

Concepto de descripción de puestos

explicación escrita de las actividades, responsabilidades, condiciones de trabajo y demás aspectos relevantes de un puesto específico

Utilidad del análisis y la descripción de puestos

son los métodos básicos con los que debe iniciarse cualquier intento de tecnificación de área.

- ❖ Valuación de puestos.
- ❖ Reclutamiento y selección.
- ❖ Capacitación y desarrollo.
- ❖ Relaciones laborales.
- ❖ Seguridad e higiene.
- ❖ Organización y métodos.
- ❖ Auditoría de recursos humanos.
- ❖ Auditoría contable y financiera.
- ❖ Plan de vida y carrera profesional.
- ❖ Procesos de reingeniería.

Cómo se escribe una descripción de puestos

documento resumido y conciso de información objetiva que identifica las tareas y las responsabilidades del puesto

El título del puesto

La forma más breve y clara para describir un puesto es iniciar con su título

ANALISIS Y DESCRIPCION DE PUESTO

Componentes del puesto

las descripciones pueden abarcar algunos o todos los componentes del trabajo,



Requerimientos del puesto

Aptitudes.

Características personales específicas y asociadas con la probabilidad de éxito en el desempeño del puesto.

Especificaciones.

Características personales específicas y asociadas con la probabilidad de éxito en el desempeño del puesto.

VALUACIÓN DE PUESTOS.

La valoración de puestos es un sistema metodológico para determinar la importancia que revisa cada puesto en relación con los demás dentro de la organización.

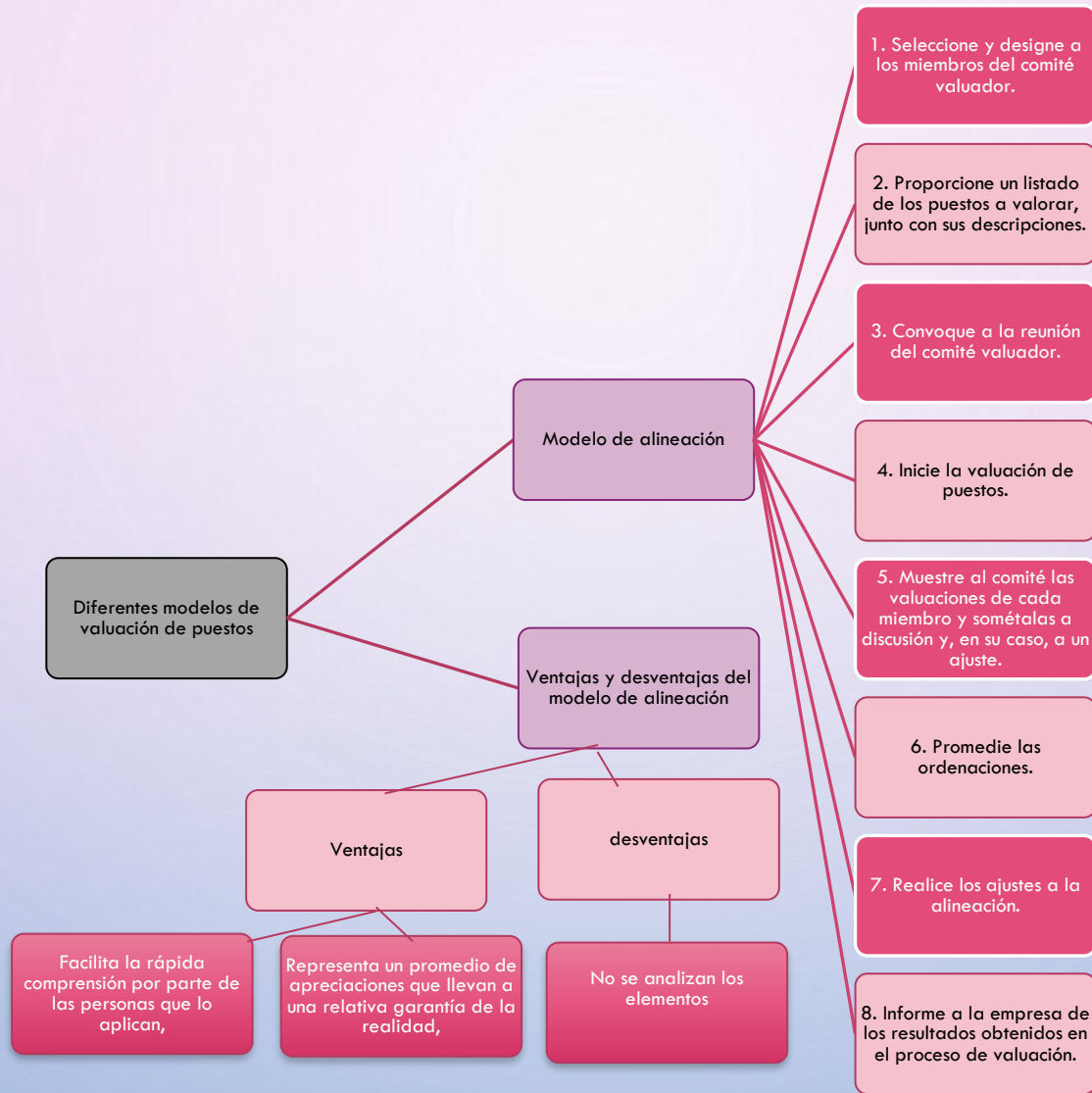
Modelos de valuación

Elementos necesarios para realizar una valuación de puestos

- a) Aprobación de la alta dirección.
- b) Análisis y descripciones de puestos.
- c) Organigramas.
- d) Modelo de valuación.
- e) Comité de valuación.
- f) Selección de puestos tipo.

a) Comparar el puesto con otros.

b) Comparar el puesto con una escala.



MERCADO DE TRABAJO

El 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.

ANÁLISIS DEL COSTO DE VIDA.

la necesidad de algunas organizaciones de contar con información sobre el concepto *mercado de trabajo*

los trabajadores
dispondrán
libremente de sus
salarios

El derecho a percibir el
salario es irrenunciable

MECANISMO DE PAGO.

El salario se pagará
directamente al
trabajador

Previo consentimiento del trabajador, el pago del salario podrá efectuarse por medio de depósito en cuenta bancaria, tarjeta de débito, transferencias o cualquier otro medio electrónico.

El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda.

PRESTACIONES, INCENTIVOS Y SERVICIOS

- 1. Las prestaciones no deben ser acumulables a los ingresos del trabajador.
- 2. Las prestaciones deben ser deducibles para la empresa.

Clasificación de las prestaciones

Pensiones y seguros

las pensiones por jubilación que instituciones del sector público y privado ofrecen a sus empleados, pues representan un costo fijo otorgado a aquellas personas que han trabajado un determinado número de años y han cumplido una edad establecida.

-Seguros de vida

-Seguros de gastos médicos

Legales

Aguinaldo

Vacaciones

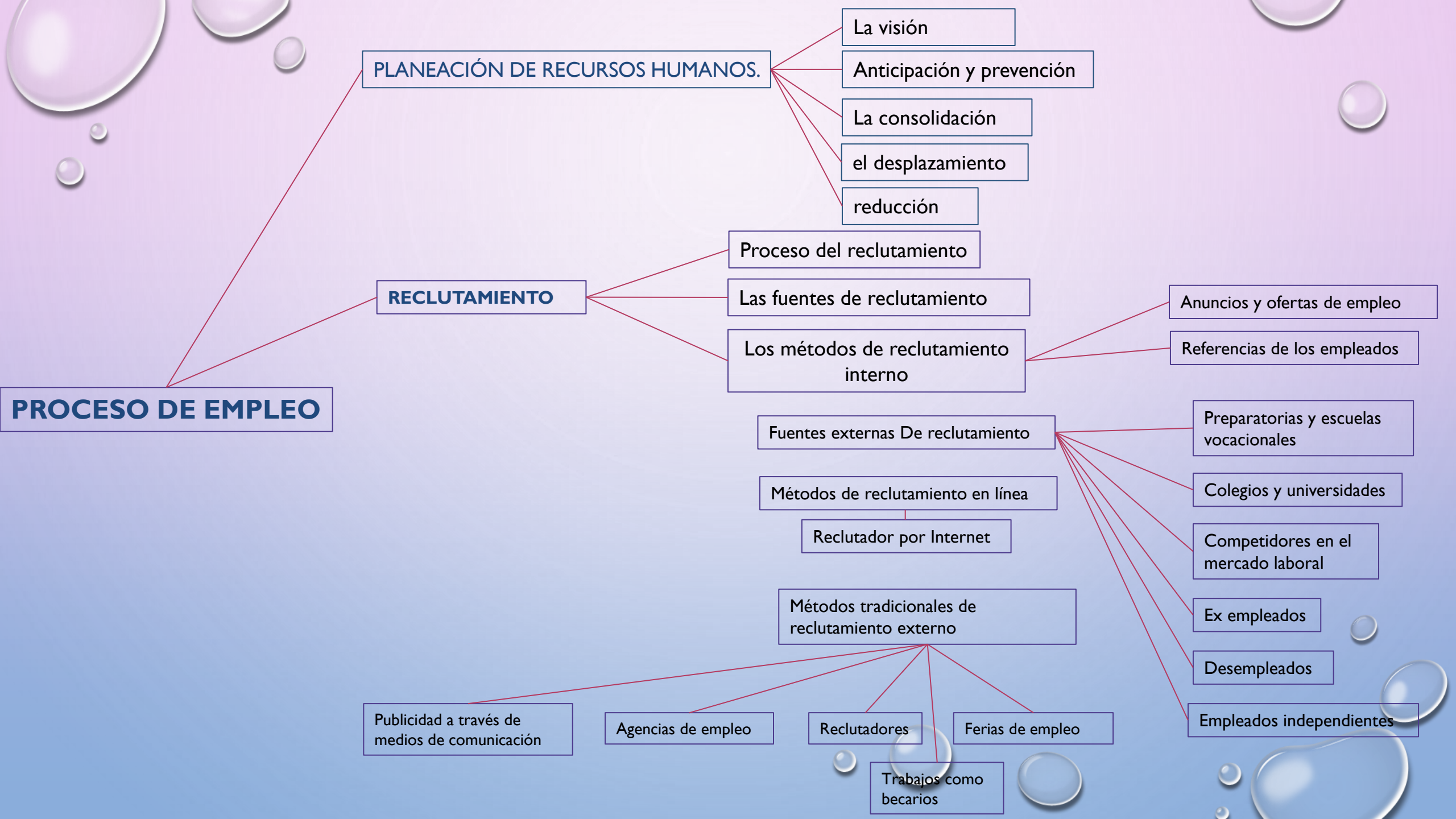
Días festivos

Vivienda

COMPENSACIÓN VARIABLE.

El sistema de compensación variable es un método de **remuneración** que se basa en el pago de retribuciones a los empleados en base a una serie de **variables medibles y previamente acordadas**.

variar en función del rendimiento y desempeño del trabajador



PROCESO DE EMPLEO

PLANEACIÓN DE RECURSOS HUMANOS.

La visión

Anticipación y prevención

La consolidación

el desplazamiento

reducción

RECLUTAMIENTO

Proceso del reclutamiento

Las fuentes de reclutamiento

Los métodos de reclutamiento interno

Anuncios y ofertas de empleo

Referencias de los empleados

Fuentes externas De reclutamiento

Métodos de reclutamiento en línea

Reclutador por Internet

Métodos tradicionales de reclutamiento externo

Preparatorias y escuelas vocacionales

Colegios y universidades

Competidores en el mercado laboral

Ex empleados

Desempleados

Empleados independientes

Publicidad a través de medios de comunicación

Agencias de empleo

Reclutadores

Ferias de empleo

Trabajos como becarios