



UNIVERSIDAD DEL SURESTE

Docente:

Lic. Rosa Pacheco Ballinas

Alumna:

López Sánchez Floricela Nayeli

Trabajo:

Cuadro sinóptico

Materia:

Administración de Recursos Humanos en el Sistema de Salud

Carrera:

Maestría en Administración en Sistema de Salud

Fecha: 10-03-2022

Administración de la
Compensación

Análisis de puestos

Es una unidad de la organización que consiste en un grupo de obligaciones y responsabilidades que los separan y distinguen de los demás puestos.

Que pretende estudiar y determinar los requisitos, responsabilidades y condiciones que el puesto exige para su adecuado desempeño.

Valuación de
puestos

Es 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.

Que se trata de una técnica proyectada para asesorar el desarrollo de una nueva estructura de salarios que define la relatividad existente entre los puestos, sobre una base consistente y sistemática.

Mercado de
trabajo

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

Están representados los trabajadores y los empleadores, que son los que conforman la demanda y la oferta de trabajo.

Administración de
Compensación

Análisis del
costo de vida

Según Raúl Alberto Trettel debe establecerse un procedimiento de registración que nos permite llegar al costo del producto final.

En este caso es "un empleado puesto en una función específica y con una capacidad de rendimiento estándar".

Elaboración de
estructuras salariales

Es un punto muy importante en la gerencia de los recursos humanos ya que estos representan una recompensa tangible por sus servicios.

Y como una fuente de reconocimiento que causa un impacto en la vida de los empleados deseando un sistema de compensación que sea justo y proporcional con sus habilidades y expectativas.

Mecanismo de pago

Pago justo

Compensación competitiva con las otras organizaciones

Capacidad de pago de la organización

Opción de incremento salarial basado en habilidades y destrezas

Diferencias salariales en bueno y excelente empleados.

Reglas y normas de administración

Existen factores externos que influyen en los salarios que incluyen las condiciones del mercado laboral, los niveles salariales del área, el costo de la vida, la inflación, los resultados de los contratos colectivos y los aspectos legales.

Administración de
Compensación

Prestaciones,
incentivos, servicios

Involucran obligatoriedad para patrones y empleados, por lo que no pueden ser renunciables o cambiadas y marcan el mínimo que deberá de cubrir la labor realizada.

Que emanan de Ley Federal del Trabajo:

Jornada de trabajo

Descansos

Vacaciones

Prima vacacional

Aguinaldo

Descanso obligatorio

1 de enero

Primer lunes de febrero

Tercer lunes de marzo

10 de mayo

16 de septiembre

Tercer lunes de noviembre

10 de diciembre de cada 6 años

25 de diciembre

En los días festivos si un trabajador tiene que trabajar este tiene derecho de pago extra aparte de su sueldo correspondiente

La administración de la compensación se basa en diferentes puntos uno de ellos es el análisis de puestos, que tiene que ver con la organización, es decir, con las obligaciones de cada empleado dependiendo del puesto que ocupen en el trabajo, de esta manera se puede diferenciar las responsabilidades que llevan cada uno de ellos para el buen manejo de una institución.

El análisis de puesto varia en las habilidades del empleado para que se le otorgue responsabilidades que podrá sobre llevar así alcanzar los objetivos de la organización.

La valuación de puestos es prácticamente el lugar donde se toman las decisiones sobre los empleados en pocas palabras donde se organiza de manera ordenada los puestos que deben de ocupar los empleados y los salarios que corresponde.

En general la administración de la compensación es el que se encarga de la organización del personal por decirlo así. Ya que es el que se ocupa a buscar empleados competentes para llevar a cabo los trabajos que se tienen en una organización con la finalidad de obtener un rendimiento bastante bueno.

También es el que se encarga de compensar los trabajos de los empleados conforme haya realizado su trabajo. Calificando del bueno o excelente. De esa manera será también el salario que recibirá el trabajador.

Bibliografía

CHRUDEN, J. Herbert y Arthur W. SHERMAN Jr., Personal management, Cincinnati, South Eastern, 1963, p. 79.

LIVY, Brian, Job evaluation: a critical review, Londres, George Allen & Unwin, 1975, p. 54.

LOTT, Merrill R., Wage Scales and Job Evaluation, Ronald Press, Nueva York, 1926.

BACXSN Y JACOOSEN: «Contabilidad de costos, un enfoque administrativo y de gerencia», Ed. Mc Graw Hill, pág. 692.

OHNGERHODE, GARY L. SUNDGM y EOWEN E. LAWLER: «Contabilización del valor de los recursos humanos», Revista Administración de Empresas, T. VI, pág. 465.

DANTIERI CRACOGNA: «El balance social de la empresa», Revista Administración de Empresas, T. XI, pág. 318.

Ley Federal del trabajo

“Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones”
CHIAVENATO, Idalberto Ed. Mc Graw Hill 8a. Edición