



UNIVERSIDAD DEL SURESTE

"PASIÓN POR EDUCAR".

Actividad :2

Asignatura: **Administración de los recursos humanos en el sistema de salud.**

PRESENTA: **Gabriel Pérez Hernández**

Lic. **Enfermería**

Ocupación: **Estudiante**

Numero de celular: **9933838301**

Correo electrónico: **gabyib788@gmail.com**

VILLAHERMOSA, TABASCO, 12 DE MARZO DEL 2022

ADMINISTRACIÓN DE LA COMPENSACIÓN.

ANALISIS DE PUESTO

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

Estructura del análisis de puestos.

Tipos de requisitos que se aplican a cualquier tipo o nivel de puesto: 1. Requisitos intelectuales. 2. Requisitos físicos. 3. Responsabilidades que adquiere. 4. Condiciones de trabajo.

Etapas en el análisis de

Etapa de planeación/Etapa de preparación/Etapa de realización.

Determinar los puestos a describir, analizar e incluir en el programa de análisis, sus características, naturaleza, tipología, etcétera.

Objetivos de la administración y análisis de puestos.

Los usos que se le dan a los resultados del análisis de puestos son muchos: reclutamiento y selección de personal, identificación de las necesidades de capacitación, definición de programas de capacitación, planeación de la fuerza de trabajo, valuación de los puestos, proyecto de equipamiento y métodos de trabajo, etc.

VALORACION DE PUESTO

Abarca ciertas técnicas y criterios utilizados con frecuencia para comparar los puestos y conseguir una estructura lógica, equitativa, justa y aceptable de ellos.

Métodos de valuación de puestos.

La valuación de puestos se ocupa de obtener datos que permitirán llegar a una conclusión acerca del precio que corresponde a cada puesto, e indicar las diferencias esenciales que existen entre ellos, sea de forma cuantitativa o cualitativa.

- I. Método de jerarquización (job ranking).
- II. Método de escalas por grados predeterminados (job classification).
- III. Método de comparación de factores (factor comparison).
- IV. Método de valuación por puntos (point rating)

METODO DE TRABAJO

Principio un mercado como otros, sujeto a la oferta y la demanda. Sin embargo, tiene sus elementos distintivos.

La necesidad de los empleadores de generar beneficios a través de una organización eficiente de una empresa y, por otro, distribuir de manera equitativa con los empleados los resultados de la actividad económica para que puedan tener una vida digna con su familia, es el objetivo de la organización laboral.

Se estructura en una serie de derechos que influyen en el ámbito laboral el derecho a la libre asociación, la celebración de convenciones colectivas y el derecho al conflicto laboral o huelga.

ANALISIS DE COSTO DE VIDA

Una posibilidad es una sola cuenta global para todo el personal de la empresa. Una segunda es agrupando el personal por su actividad: operarios, técnicos, profesionales, supervisores, etc., y una tercera es individualizando a cada una de las personas que componen el plantel.

“un empleado puesto en una función específica y con una capacidad de rendimiento estándar”.

ELABORACION DE ESTRUCTURA SALARIALES (MECANISMO DE PAGO).

El diseño de la estructura de los sueldos y salarios es un punto muy importante en la gerencia de los recursos humanos ya que estos representan una recompensa tangible por sus servicios, así como una fuente de reconocimiento y causa un impacto en la manera de vida, los empleados desean sistemas de compensación que sean justos y proporcionales con sus habilidades y expectativas, el correcto equilibrio, es un factor motivante para el desempeño del trabajador.

Prestaciones laborales, involucran obligación para patrones y empleados, por lo que no pueden ser renunciadas o cambiadas y marcan el mínimo que deberá de cubrir la labor realizada.

Las prestaciones son normativas y emanan de la Ley Federal del Trabajo, donde se estipula su seguimiento por parte de las autoridades del trabajo.

CONCLUSION:

En nuestro medio es común utilizar el término compensación para designar todo lo que las personas reciben a cambio de su trabajo, como empleados de una empresa de eso que reciben, una parte muy importante está constituida por el sueldo o salario, según el caso, los incentivos, cuando los hay, y las prestaciones, tanto en efectivo como en especie. La otra parte de la compensación corresponde a la satisfacción que el personal obtiene, de manera directa, con la ejecución de su propio trabajo y de las condiciones laborales en que éste se lleva a cabo como parte esencial de esta metodología, la empresa debe contar con programas y procedimientos formales de evaluación de desempeño, los cuales deben ser claros y conocidos por todo el personal. Esto con el fin de lograr implementar un sistema de compensaciones justo y equitativo que traiga consigo satisfacción a los colaboradores, mejora del clima laboral de la organización y fortalecimiento del equipo de trabajo para una empresa más productiva.

La administración de las compensaciones y prestaciones empresariales y beneficios debe de ser parte fundamental de la gestión de talento humano e integrarse a los demás procesos de talento humano y no tratarse como una práctica aislada sino como un eslabón de la cadena que al final del día forma la experiencia del colaborador en la empresa. En este artículo se ha planteado un esquema de administración de la compensación al personal que ha demostrado ser eficaz para lograr, en términos relativos, mejores resultados de productividad y de clima laboral en la empresa, incluyendo las pequeñas y medianas. Se revisaron los conceptos, los principios y las principales herramientas que se necesitan para diseñar e

instrumentar, en la pequeña y mediana empresa, esta forma de administrar la compensación del personal y que, entre paréntesis, la denominamos enfoque gerencial de administración de la compensación.