



**Nombre del alumno: Juan Carlos Rivera
Arias**

**Nombre del trabajo: Cuadro sinóptico de la
administración y sus compensaciones**

**Materia: Administración de los recursos
humanos en el sistema de salud**

PASIÓN POR EDUCAR

Grado: 2do CUATRIMESTRE

Villahermosa, Tabasco. Marzo del 2022

ADMINISTRACIÓN DE LA COMPENSACIÓN

ANÁLISIS DE PUESTO

Se puede definir como una unidad de la organización que consiste en un grupo de obligaciones y responsabilidades que lo separan y distinguen de los demás puestos.

DESCRIPCIÓN DE UN PUESTO

Es un proceso que consiste en enunciar las tareas o responsabilidades que lo conforman y lo hacen distinto a todos los demás puestos que existen en la organización.

ETAPAS DEL ANÁLISIS DE PUESTO

- Etapa de planeación
- Etapa de preparación
- Etapa de realización

ESTRUCTURA DEL ANÁLISIS DEL PUESTO

La descripción de puestos se divide en:

- Descripción genérica: Es explicar el conjunto de actividades del puesto.
- Descripción específica: Detallar las actividades del puesto. Es decir cada una de las actividades que debe realizar el trabajador.

VALUACIÓN DEL PUESTO

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.

GRUPOS DE MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE PUESTO

- Método de jerarquización: Consiste en colocar el puesto en una lista basada en un criterio de comparación.
- Método de escala por grados: Es necesario dividir los puestos que serán comparados en conjunto que poseen ciertas características
- Método de comparación de factores: Emplea el principio del ordenamiento
- Método de valuación por puntos: las partes componentes de los puestos son comparadas empleando

MERCADO DEL TRABAJO

Debe ser a la vez libre y consensuada, se identifican dos objetivos a alcanzar: la eficiencia y la justicia social. Para lograr esto, la constitución laboral de la Economía Social de Mercado se estructura en una serie de derechos que influyen en el ámbito laboral.

ANÁLISIS DEL COSTO DE VIDA

El costo de adquisición de los recursos humanos debe establecerse un procedimiento de registración que nos permita llegar al costo del producto final, que en este caso es "un empleado puesto en una función específica y con una capacidad de rendimiento estándar".

MECANISMOS DE PAGO

Los puntos importantes a tomar en consideración para una correcta determinación de sueldos y salarios son:

- Pago justo
- Compensación competitiva
- Opción de incremento salarial

PRESTACIONES, INCENTIVOS Y SERVICIOS

Las llamadas prestaciones laborales, 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.

LA LEY FEDERAL DE TRABAJO ESTIPULA

Que en todo empleado se le debe de dar:

- Vacaciones
- Descanso
- Prima Vacacional
- Aguinaldo

CONCLUSIÓN

El análisis de puesto es pieza fundamental al momento del reclutamiento y selección de un personal para un determinado trabajo, ya que con este método se analiza y se compara su desempeño con el de otros más aspirantes para así poder contratar a la persona adecuada, para realizar las funciones adecuadas, para que así este pueda contribuir a alcanzar los objetivos que la empresa quiera alcanzar. Al igual el análisis de puesto se encarga de proporcionar a los jefes de cada área las actividades que deberán de asignarle a cada empleador, mediante la etapa de análisis de puesto, que es donde se planea las actividades a realizar, se planea y se realizan llevándose a cabo. Por otra parte tenemos los mecanismos de pagos lo que se refiere que a todo trabajador se le debe de dar un pago justo y para esto existe la ley de trabajo que es la que los protege, ya que en ella se menciona, que deben de tener un salario digno, competitivo, derecho a vacaciones una vez al año, después de su primer año de estar laborando en una empresa, prima vacaciones, aguinaldo, tener un día de descanso a la semana y como tal estas leyes que están estipuladas se deben de cumplir, ya que hay no llevarlas a cargo pueden tener grandes sanciones o problemas legales para la empresa.

BIBLIOGRAFÍA

- Antología de Administración de los Recursos Humanos Del Sistema de Salud, UDS. Enero- abril.