



Mi Universidad

Cuadro Sinòptico

Nombre del Alumno: *Viviana Jacqueline Monjaras Ventura*

Nombre del tema: *Administración De La Compensación*

Parcial: *I*

Nombre de la Materia: *Administración De Recursos Humanos En Sistemas De Salud*

Nombre del profesor: *Rosa Pacheco Ballinas*

Nombre de la Licenciatura: *Maestría En Administración De Servicios De La Salud*

Cuatrimestre: *2Do*



ANÁLISIS DE PUESTOS

Según Herbert y Arthur,
un puesto se define como

Unidad de la organización que consiste en un grupo de obligaciones y responsabilidades que lo separan y distinguen de los demás puestos. Estas obligaciones y responsabilidades pertenecen al empleado que desempeña el puesto y proporcionan los medios con los cuales los empleados contribuyen al logro de los objetivos de una organización”

Estructura del análisis de puestos

- Requisitos intelectuales
- Requisitos físicos
- Responsabilidades adquiridas
- Condiciones de trabajo

Etapas en el análisis de puestos

- Etapas de la planeación
- Etapas de preparación
- Etapas de realización





**OBJETIVOS DE LA
ADMINISTRACIÓN Y ANÁLISIS DE PUESTOS**

Obtener apoyo económico para la elaboración de anuncios, demarcación del mercado de mano de obra, dónde se debe reclutar, Etc

base para el reclutamiento del personal

Determinar el perfil del ocupante del puesto, con lo cual se aplicará la batería adecuada de exámenes

La base para la selección del personal

Obtener el material necesario para el contenido de los programas de capacitación, que es la base

Para la capacitación de personal

Determinar, mediante la valuación y clasificación de puestos, los niveles salariales de acuerdo con la importancia relativa de los puestos dentro de la organización y del nivel de los salarios en el mercado de trabajo,

Para administración de sueldos y salarios

Estimular la motivación del personal para facilitar

evaluación del desempeño y del mérito funciona

Servir de guía tanto al supervisor en el trabajo con sus subordinados, como al empleado en el desempeño de sus funciones

Proporcionar información para la higiene y seguridad industrial, con objeto de minimizar la insalubridad y el peligro en determinados puestos





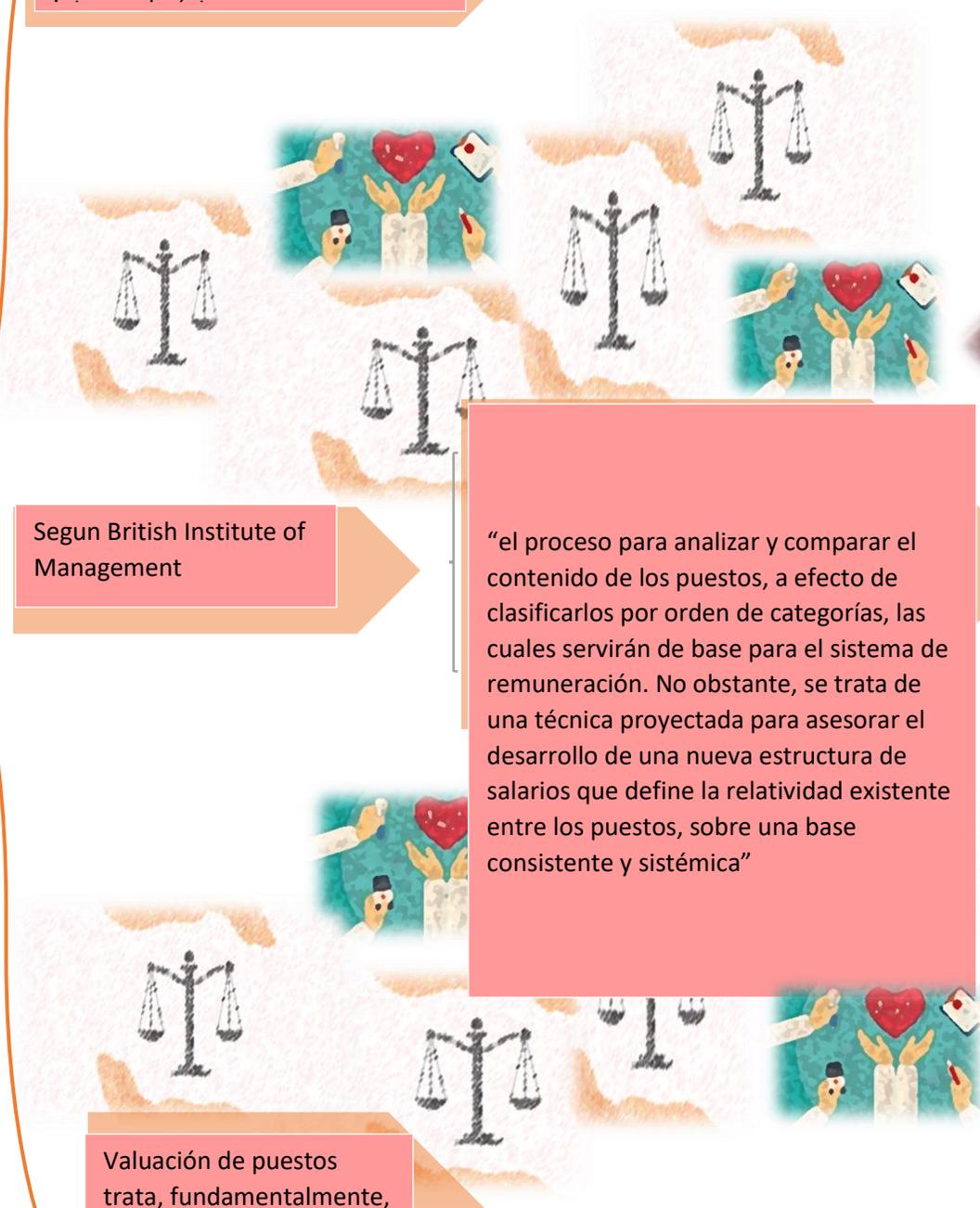
VALUACION DE PUESTOS

La valuación y la clasificación de los puestos es el componente de la administración de sueldos y salarios que mantiene el equilibrio

Segun British Institute of Management

“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. No obstante, 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 sistémica”

Valuación de puestos trata, fundamentalmente, del precio que tiene el puesto.





MÉTODOS DE VALUACION DE PUESTOS

Cuantitativa o cualitativa

Maneras de determinar y administrar los sistemas de pagos al personal

Método de jerarquización (job ranking)

Consiste en colocar los puestos en una lista (por orden creciente o decreciente), basada en algún criterio de comparación

Método de escalas por grados predeterminados

Para aplicar este método es necesario dividir los puestos que serán comparados en conjuntos (grados predeterminados) que poseen ciertas características comunes

Método de comparación de factores (factor comparison)

Emplea el principio del ordenamiento y es una técnica analítica para comparar los puestos por medio de factores de valuación

Método de valuación por puntos (point rating)

Especificaciones escogidas para el programa del análisis de los puestos. Por lo tanto, la elección de los factores, su definición, dimensionamiento y calificación, dedicado al análisis de los puestos





MERCADO DE TRABAJO

El mercado laboral es en principio un mercado como otros, sujeto a la oferta y la demanda

están representados los trabajadores y los empleadores, que demanda trabajo



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

El principal argumento a favor de la representación colectiva de los trabajadores a través de los sindicatos es que sin una representación de este tipo podría darse la posibilidad de un desequilibrio de poder entre el trabajador y el empleador



Garantizar la equidad y la justicia social en un sistema de mercados donde se trata de evitar en forma general el predominio de una de las partes

Influyen en el ámbito laboral. Estos derechos son: el derecho a la libre asociación, la celebración de convenciones





ANÁLISIS DEL COSTO DE VIDA

Según Raúl Alberto Trettel, para determinar el costo de adquisición de los recursos humanos debe establecerse un procedimiento de registración que nos permita llegar al costo del producto final

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



«Recursos Humanos»

alternativas para mostrar en el estado patrimonial el valor de los recursos humanos de la empresa.

Una posibilidad es una sola cuenta global para todo el personal de la empresa

Segunda es agrupando el personal por su actividad: operarios, técnicos, profesionales, supervisores, etc

Tercera es individualizando a cada una de las personas que componen el plantel.





ELABORACION DE ESTRUCTURAS SALARIALES

Pago justo en comparación con el pago a otros dentro de la organización.

. Compensación competitiva con la de otras organizaciones en la misma industria Capacidad de pago de la

Capacidad de pago de la organización

Opción de incremento salarial basado en habilidades y destrezas, en tiempo con la compañía,

El diferencial de sueldo o salario que debe existir entre empleados buenos y excelentes, y entre supervisores y subordinados

Reglas ó Normas de Administración: cada cuanto tiempo se debe revisar la escala de pago

Técnicas para la evaluación de puestos para determinar el valor relativo

Jerarquización

El manejo de Broadbanding

complementa procesos diseñados para incrementar la velocidad de la compañía, la flexibilidad y el cálculo a la hora de tomar riesgos





PRESTACIONES. INCENTIVOS Y SERVICIOS

Las prestaciones son normativas y emanan de la Ley Federal del Trabajo

Jornada de Trabajo

Descansos

Vacaciones

Prima Vacacional

Aguinaldo

Capacitaciones



DESCANSO OBLIGATORIO EN EL AÑO:

1o. de enero

El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero.

El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo

El 1o. de mayo 5. El 16 de septiembre

El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre

El 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal

El 25 de diciembre, y 9. El que determinen las leyes federales y locales electorales, para efectuar la jornada electoral.

Los trabajadores que presten servicio el día domingo, tendrán derecho a una prima adicional del 25% sobre el salario de los días ordinarios.



CONCLUSION

En el presente cuadro sinóptico se abordan los temas que componen los sistemas de compensación y están encaminados al análisis de puestos, valuación del puesto, mecanismo de pago; Es importante definir qué es un puesto, según Herbert y Arthur, un 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. Estas obligaciones y responsabilidades pertenecen al empleado que desempeña el puesto y proporcionan los medios con los cuales los empleados contribuyen al logro de los objetivos de una organización”

En esta mención para el análisis de puestos se habría que describir lo cuales son de manera intrínseca y extrínseca, la primera se refiere a lo que se necesita en el puesto de manera general y la segunda se refiere a lo que deben de tomar en cuenta para ser tomados en cuenta de manera más específica; cómo requisitos intelectuales, físicos etc, también se plasma en el tema la valuación de los puestos que van de la mano con la jerarquía y se valúa en distintos ámbitos para que sea de manera justa su recompensa salarial y ayude a que el trabajador este motivado y eso lo respalda la ley que son normativas y emanan de la Ley Federal del Trabajo, donde se estipula su seguimiento por parte de las autoridades del trabajo.

REFERENCIAS

- FLANAGAN, J.C., "The critical incident technique", Psychological Bulletin, 1954, núm 51, pp. 327-358.
 - Artículo 422, Ley Federal del Trabajo.
 - Ibidem, pp. 834-848.
- McGEHEE, W. y P.W. THAYER, Training in business and industry, Nueva York, Wiley Interscience, 1961.
 - CARELLI, Antonio, Seleção, treinamento e integraçãodo empregado na empresa, MTPS, DNSHT, INPS, Fundacentro, PNVT, META IV, 1973, pp. 20-21.
- PROCTOR J. y W. THORNTON, Training: handbook for line managers, Nueva York, American Management Association (AMA), 1961.

BIBLIOGRAFÍA

- Reyes Ponce Agustín. Administración de Personal, Relaciones Humanas, Primera Parte.
México . Limusa. 2002.
- Arias Galicia Fernando. Administración de Recursos Humanos. Trillas. México.1973.
 - "Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones"
CHIAVENATO, Idalberto Ed. Mc Graw Hill 8a. Edición