



Mi Universidad

Cuadro Sinóptico.

Nombre del Alumno: Gabriela Pérez Pérez.

Nombre del Tema: Administración de la Compensación.

Parcial: Uno.

Nombre de la Materia: Administración de Recursos Humanos en Sistemas de Salud.

Nombre del Profesor: Mtra. Rosa Pacheco.

Cuatrimestre: Segundo Cuatrimestre.

Grupo: MAS02SSC1021-A

Comitán de Domínguez a 07 de Marzo de 2022.

ADMINISTRACIÓN
DE
LA
COMPENSACIÓN

ANÁLISIS DE PUESTOS.

Se habla de tareas y responsabilidades.

Descripción de puestos:

Aspectos intrínsecos.

Análisis de puestos:

Aspectos extrínsecos.

Estructura de análisis de puestos:

Requisito intelectual y físico, responsabilidad y condición de trabajo.

Etapas del análisis.

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

VALUACION DE PUESTOS.

Fundamentalmente del precio que tiene el puesto.

Se divide en:

Método de jerarquización, escala por grado determinado, campo de tratamiento y de valuación por punto.

MERCADO DE TRABAJO.

Es el principio un mercado como otros.

Ejemplo:

Cuando suben los salarios no siempre aumenta la cantidad de trabajo, las personas pueden disminuir la cantidad de trabajo ofertada.

ANÁLISIS DE COSTO DE VIDA DE RECURSOS HUMANOS.

Refleja el valor de recursos humanos de la empresa valuado por el costo de adquisición.

Según Raúl Alberto:

Para determinar el costo de recursos humanos, debe establecer un procedimiento de registración permitiendo llegar al costo del producto final.

ELABORACIÓN DE ESTRUCTURA SALARIALES.

Constituye uno de los problemas en la organización económica y social.

Puntos importantes:

- Pago justo.
- Compensación.
- Capacidad.
- Opción de incremento.
- Reglas o normas.

Sistemas:

- Jerarquización.
- Sistema de puntos de tratamiento.
- Sistema de clasificación de puesto.
- Sistema de valuación.

PRESTACIONES, INSENTIVOS Y SERVICIOS.

Son normativas y emanan la Ley federal del Trabajo.

Se estipula por parte de autoridades de trabajo.

- Jornada de trabajo.
- Descanso.
- Vacaciones.
- Prima vacacional.
- Aguinaldo y Capacitación.

CONCLUSIÓN

Para concluir con el tema sobre la administración de compensación, se estudian los principios y las técnicas para que se pueda lograr una compensación que percibe el trabajador y sea de manera adecuada en combinación con estrategias de administración de los recursos humanos, como lo es la estructura de un análisis y los métodos de valuación de puestos, dando como resultado, una mayor productividad de los empleados en la empresa, con ello se pueda obtener objetivos planeados, siempre y cuando se lleve a cabo las tareas y responsabilidades, la compensación del personal va a corresponder al sueldo e incentivos cuando existe en la empresa, otorgando prestaciones al personal, servicios o beneficios, los cuales finalmente representa un ingreso para elevar el bienestar, estabilidad y el nivel de vida tanto para el empleado y su familia, con esa motivación habrá mayor productividad y con ello un crecimiento profesional mejorando las relaciones sociales entre los colaboradores, así los empleados se sentirán agregados al valor que tiene la empresa, a través de su trabajo, mostrando aprecio y con ello trabajando a gusto, alientando la moral de todos los que colaboran y así las personas se animan a desempeñar mejor su trabajo, haciendo retención y atracción de los talentos siendo el resultado de una administración, para que se pueda lograr todos los objetivos estratégicos de la organización.

REFERENCIA

- CHRUDEN, J. Herbert y Arthur W. SHERMAN Jr., Personal management, Cincinatti, 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.