



Mi Universidad

CUADRO SINÓPTICO

NOMBRE DEL ALUMNO: IDALIA MARGARITA CRUZ LÓPEZ

NOMBRE DEL TEMA: UNIDAD II ADMINISTRACIÓN DE LA COMPENSACIÓN

NOMBRE DE LA MATERIA: ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN EL SISTEMA DE SALUD

NOMBRE DEL PROFESOR: ROSA PACHECO BALLINAS

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN EN SISTEMAS DE SALUD

CUATRIMESTRE: 2

unidad II análisis de la compensación

hablemos de

2.1 análisis de puesto: segun Herbart y Arthur

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

estas 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

responsabilidades o tareas

- lo que hace el ocupante
- cuando lo hace
- como lo hace
- porque lo hace

descripcion de puesto

- entendido del puesto:
- que es lo que se hace
 - como lo hace
 - porque lo hace

analisis

pretende estudiar y determinar los requisitos,
responsabilidades y condiciones que el puesto exige para
su adecuado desempeño valor (valora y clasifica)

2.2.1 estructura del análisis de puestos

1. **Requisitos intelectuales**

- escolaridad
- experiencia
- adaptabilidad al puesto
- iniciativa requerida
- aptitudes requeridas

2. **requisitos físicos**

- esfuerzo físico requerido
- concentración visual
- destrezas o habilidades
- compleción física requerida

3. **responsabilidades que adquiere**

- supervisión del personal
- material, herramientas o equipo
- dinero, títulos o documentos
- relaciones internas o externas
- información confidencial

4. **condiciones de trabajo**

- ambiente de trabajo
- riesgos de trabajo
- accidentes de trabajo
- enfermedades profesionales

según Adalberto Chiavenato

2.1.2 etapas en el análisis de puestos

1. **etapa de la planeación**

- determinar los puestos
- elaborar el organigrama
- elaborar el cronograma de trabajo
- elegir el o los métodos de trabajo a emplear
- seleccionar los factores de análisis:
 - a) criterio de la generalidad
 - b) criterio de la variedad o discriminación
- dimensionar los factores de análisis
- graduar los factores de análisis

2. **etapa de preparación**

- reclutamiento, selección y capacitación
- preparación del material de trabajo
- preparación del ambiente
- obtención de datos previos

3. **etapa de realización**

- obtención de los datos sobre los puestos
- selección de los datos obtenidos
- redacción provisional del análisis
- presentación de la redacción provisional
- redacción definitiva del análisis de puesto
- presentación de la redacción definitiva del análisis

2.1.3

objetivos de la administracion y analisis de puesto

- obtener apoyo económico
- determinar el perfil del ocupante
- selección del personal
- administración de sueldos y salarios
- evaluación del desempeño
- higiene y salud industrial

2.2

valuación de puestos

segun el british institute of management"

proceso para analizar y comparar el contenido de los puestos , a efectos de clasificarlos por orden de categorías, las cuales servirán de base para el sistema de remuneración

2.2.1

métodos de valuación de puestos

1. método de jerarquización (Job Ranking)

mediante definición previa del limite superior e inferior

- define el criterio
- se define 2 puntos externos: superior e inferior
- función del criterio: lista o jerarquía

2. método de escalas por grados predeterminados (job classification)

dividir los puestos que serán comparados en conjunto

- puestos mensuales: a) de supervisión, b) de operador
- puestos por horas: a) especializados, b) calificados, c) jornaleros

2.2.1 métodos de valoración de puestos

3. método de comparación de factores

creado por "Fugene Benger"

- requisitos mentales
- habilidades requeridas
- requisitos físicos
- condiciones de trabajo

etapas

1. elección de los factores de valuación
3. elección de los puestos de referencia
4. ordenamiento de los factores de valuación

2. definición del significado de cada uno de los factores de valuación
5. valuación de los factores en los puestos de referencia
6. creación de la matriz de ordenamiento

4. método de valuación por puntos (point rating)

Merril R. Lott

técnica analítica y cuantitativa

etapas

1. identificar y elegir factores: a) requisitos mentales, b) requisitos intelectuales, c) obligaciones implicadas, d) condiciones de trabajo
2. ponderar los factores
3. crear la escala de puntos
4. preparar el manual de valuación
5. valuación de los puestos por medio del manual
6. delineación de la curva salarial
7. definición de bandas salariales

conclusión

El análisis comparativo de compensaciones es un método sistemático de recopilación y valoración de datos sobre salarios. Este análisis compara las retribuciones de los empleados de una organización con la de otros empleados en puestos similares de otras empresas. Su objetivo consiste en conocer cuáles son las retribuciones de una organización, compararlas con las retribuciones del mercado para poder fijar un nivel de salarios adecuado y estructurar sistemas de retribución ambas equitativas para la empresa y, el, o los empleados basándose en la realización de encuestas, interrogatorios, nivel académico, estado civil, actitudes y aptitudes, etc. para lograr reclutar a los mejores según los estándares de la empresa.