

ADMINISTRACION DE LA COMPENSACION

2.1 ANALISIS DE PUESTO.

Estructura De Análisis De puesto

- 1.- Requisitos intelectuales.
- 2.-Requisitos físicos.
- 3.- Responsabilidades que adquiere.
- 4.- Condiciones de Trabajo.

Etapas de Análisis de Puesto.

- Etapa de planeación
- Elaborar un organigrama.
- Cronograma.
- Métodos de análisis de Selección de factores.
- Dimensionar factores.
- Análisis de puesto
- Objetivos de la Administración

Reclutamiento Selección de personal, identificación de necesidades.

2.2 VALUACION DE PUESTO.

Métodos de valuación de puesto.

- Método de Jerarquización.
- Mediante la definición previa superior e inferior.
- Mediante la definición previa de los puestos de referencia.

Métodos de Escala.

- Puestos mensuales.**
- De supervisión.
- De Operación.
- Puestos por horas.**
- Especializados.
- calificados
- No calificados.
- Métodos de Comparación De factores.

Habilidad requerida
Requisitos físicos.
Responsabilidad
Condiciones de Trabajo.

2.3 MERCADO DE TRABAJO.

Trabajadores Y Empleadores.

Organización de una Empresa.

Conformar Oferta y Demanda.

- Garantizar la equidad y justicia Social.
- Tener una vida digna
- Prestaciones social y equidad

Adquisición de Derechos

Derecho a libre asociación, celebración de convenciones colectivas y el derecho a conflicto laboral y huelga.

2.4 ANALISIS DEL COSTO DE VIDA.

Procedimiento De Registro

Costo del Producto Final

Alternativas para mostrar el Estado patrimonial

- Cuenta global para todo el personal.
- Agrupación del personal por su actividad
- Individualizando a cada Una de las personas que componen la empresa

Estas alternativas poseen desventajas la más adecuada es la segunda alternativa.

2.5 ELABORACION DE ESTRUCTURAS SALARIALES.

2.5.1 MECANISMO DE PAGO.

Puntos importantes a tomar, sueldos y salarios

- El diferencial de sueldo.
- Pago justo.
- Compensación competitiva
- capacidad de pago
- Opción de incremento salarial

Valor relativo
Jerarquización.
Sistemas de Puntos por factor.
sistema de clasificación
Sistema de valuación.

2.5.2 PRESTACIONES INCENTIVOS Y SERVICIOS.

Prestaciones Ley Federal de Trabajo.

- Jornadas de trabajo.
- Descansos –Aguinaldo.
- Vacaciones –Capacitaciones
- Prima Vacacional.

Número de horas de trabajo
Descansos obligatorios
Días otorgados por actividades.
Dos veces al año

2.5.3 ELEMENTOS DE LA COMPENSACION VARIABLE.

Compensación

- Sueldo Fijo
- Sueldo Variable
- Bonos

EFFECTO

Desempeño del puesto.
Excelencia del puesto.
Reconocimiento comportamiento

CONCLUSION.

Puedo concluir que durante el desarrollo de este trabajo obtuve conocimientos sobre temas que desconocía, para ocupar un puesto requiere de ciertos requisitos, el cual durante el desarrollo de este se atribuye dentro de la organización, obligaciones y responsabilidades que los distinguen de otros puestos, esto ayudara para lograr los objetivos dentro de una organización, cada una de las actividades desarrollada se pueden unificar para ello se toma en cuenta el organigrama dentro de una organización. Es decir, cuáles son los requisitos intelectuales y físicos que debe tener el ocupante para desempeñar exitosamente el puesto, cuáles son las responsabilidades que el puesto le impone y en qué condiciones debe ser desempeñado. Dentro de del análisis de puesto puedo mencionar que existen etapas como es la planeación, etapas de preparación, y por último la realización, estas en sus diferentes etapas tiene ciertos requisitos que cumplir, dentro de este tema puedo abordar tema como la valuación de puesto el cual es tan importante para saber que tantas habilidades tiene el profesional para ocupar dicho puesto, y así conocer los salarios al que va ser sujeto apago. El mercado laboral es en principio un mercado como otros, sujeto a la oferta y la demanda, sin embargo, tiene sus elementos distintivos uno de los problemas clásicos de la economía moderna es la diferencia de poder de negociación entre oferta y demanda de trabajo en este sentido, en la concepción de la Economía Social de Mercado la eficiencia económica de una economía de mercado libre debe ser combinada con la protección social y la equidad. En fin, hablar de todo lo relacionado al puesto a ocupar dentro de una organización conlleva muchos requisitos, para poder desarrollar todas aquellas actividades para lograr para lograr todos aquellos beneficios tanto para el empleado y la organización dentro de una empresa.



UNIVERSIDAD DEL SURESTE.

ALUMNO: ARACELI GUZMAN GUZMAN.

TEMA:

ADMINISTRACIÓN DE LA COMPENSACIÓN.

NOMBRE DE LA MATERIA:

ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS EN EL SISTEMA DE SALUD

CATEDRATICO (A)

ROSA PACHECO BALLINAS.

MAESTRIA EN SISTEMAS DE SALUD.

SEGUNDO CUATRIMESTRE.

COMITAN DE DOMINGUEZ CHIAPAS A 13 DE ENERO 2023.