



Cuadro Sinóptico.

Nombre del Alumno: María José Hernández Méndez.

Nombre del tema: Administración de la compensación.

Parcial: I

Nombre de la Materia: Administración de Recursos Humanos en el Sistema de Salud.

Nombre del profesor: Rosa Pacheco Ballinas.

Nombre de la Maestría: Administración en Sistemas de Salud.

Cuatrimestre II.

Administración de la compensación.

La administración de sueldos, salarios, y prestaciones, es un elemento estratégico en la función de recursos humanos, pues el éxito de un sistema de compensación se basa en establecer un equilibrio entre los conceptos que lo integran.

Estudia los principios y técnicas para lograr que la compensación total que percibe el trabajador por su trabajo sea la adecuada.

Una empresa que ofrezca mejores compensaciones y beneficios a sus colaboradores se posicionará como una excelente alternativa laboral, de manera que el personal mejorará su disposición hacia el trabajo y realizará mayores esfuerzos para asegurar su permanencia y crecimiento dentro de la organización.

Análisis de puestos



Es el proceso de investigación mediante el cual se determinan las tareas que componen el puesto, así como los conocimientos y condiciones que debe reunir una persona para que lo pueda desempeñar adecuadamente.

Por lo general, el análisis de puestos se concentra en cuatro tipos de requisitos que se aplican a cualquier tipo o nivel de puesto.

Estructura del análisis de puestos

- Requisitos intelectuales.
- Requisitos físicos.
- Responsabilidades que adquiere.
- Condiciones de trabajo.

Etapas en el análisis de puestos

El análisis de cargos tiene una estructura que se refiere a cuatro áreas de requisitos: intelectuales, físicos, responsabilidades implícitas, condiciones de trabajo.



Etapas:

- Etapa de la planeación:

Etapa en la que se planea cuidadosamente todo el análisis de puesto.

- Etapa de preparación:

Etapa en la que se aprestan las personas, esquemas y materiales de trabajo.

- Etapa de realización:

Etapa en la que se obtienen los datos respecto a los puestos que se van a analizar y en la que se redacta el análisis.

Valuación de puestos.

Sistema técnico para determinar la importancia de cada puesto en relación con los demás de una empresa, a fin de lograr la correcta organización y remuneración del personal.

En otras palabras, la valuación de puestos trata, fundamentalmente, del precio que tiene el puesto.



Métodos de valuación de puestos.

La valuación de puestos se ocupa de obtener datos que permitirán llegar a una conclusión acerca del precio que corresponde a cada puesto, e indicar las diferencias esenciales que existen entre ellos, sea de forma cuantitativa o cualitativa.

Método

- 1.- Método de jerarquización (job ranking).
- 2.- Método de escalas por grados predeterminados (job classification).
- 3.- Método de comparación de factores (factor comparison).
- 4.- Método de valuación por puntos (point rating)

Mercado de trabajo.

Se llama mercado laboral o mercado de trabajo al total de las relaciones en una sociedad determinada entre quienes buscan empleo remunerado (solicitantes) y quienes ofrecen empleo o demandan empleados (empleadores).

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

Ejemplo:

Cuando suben los salarios no siempre aumenta la cantidad de trabajo ofrecida porque las personas pueden disminuir su cantidad ofertada debido a que aprecian más el ocio. Por otra parte, en el mercado de trabajo están representados los trabajadores y los empleadores, que son los que conforman la demanda y la oferta de trabajo, respectivamente.

Elaboración de estructuras salariales.

Una estructura salarial es la columna vertebral de un buen sistema de administración de remuneración, y representa la distribución y orden de los distintos niveles de salarios que una organización establece con la finalidad de pagar a sus trabajadores.

Determinación y los cambios en el nivel general de salarios de una entidad económica:

1.- Los salarios pagaderos por trabajos comparables, en otras firmas del mercado de trabajo o en la industria.

2.- Las condiciones o situaciones financieras de la firma.

3.- El costo de vida

4.- Los reglamentos oficiales tales como las leyes sobre el salario mínimo, o el ajuste y arreglo oficial de las disputas.

Mecanismo de pago.

Un mecanismo de pago puede definirse como un tipo de contrato entre dos o más actores, pacientes, prestadores y pagadores, que crea incentivos específicos para la prestación médica y minimiza el riesgo de que se manifieste una conducta oportunista.

Correcta determinación de sueldos y salarios.



- Pago justo en comparación con el pago a otros dentro de la organización.
- Capacidad de pago de la organización.
- Compensación competitiva con la de otras organizaciones en la misma industria localidad.
- El diferencial de sueldo o salario que debe existir entre empleados buenos y excelentes, y entre supervisores y subordinados.

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.

1. Jornada de Trabajo.
2. Descansos.
3. Vacaciones.
4. Prima Vacacional.
5. Aguinaldo.
6. Capacitaciones.

Conclusión:

La administración de la compensación en una empresa, es una estrategia que se emplea en relación a todo lo concerniente a sueldos, salarios y prestaciones a fin de poder proporcionarle a cada empleado una remuneración económica a cambio de los servicios que presta en una institución, además de poder recibir ciertos beneficios, como prestaciones etc.

Para que una organización funcione de manera adecuada, se necesita tener una descripción específica de un puesto de trabajo, por esta razón, se lleva a cabo un análisis que permitirá conocer, cuáles son sus funciones, sus responsabilidades, las competencias necesarias y el ambiente de trabajo en general, de esta forma se puede elegir de manera exitosa a la persona que podrá desempeñar todas las labores descritas.

Con lo mencionado anteriormente, se resalta que, con el análisis de cada puesto en una empresa, se logra conocer de igual forma, la importancia de cada puesto en relación con los demás dentro de una institución, con esto se consigue lograr una buena organización y remuneración del personal, teniendo una correcta jerarquización de los puestos se favorece la eficiencia de las empresas.

Dentro de una sociedad el empleo es muy importante para el sostenimiento y el desarrollo de esta, de manera generalizada, es la base de la economía y como tal, es un factor básico para el crecimiento y funcionamiento económico. El mercado de trabajo es el entorno por el cual ocurre la demanda y las oportunidades de empleo en una sociedad.

Algo que debemos considerar en base a las oportunidades de empleo, y la importancia que tiene cada puesto en una empresa es que existe una estructura salarial, esta es muy importante para la administración de remuneración, ya que representa la distribución y orden de los distintos niveles de salarios que una organización establece con la finalidad de pagar a sus trabajadores, de acuerdo al puesto que desempeñan, aparte de contar con un pago, los trabajadores tienen a su vez prestaciones y servicios que son los medios indispensables de complemento y apoyo proporcionados y financiados por la empresa, para estimular y mantener la fuerza de trabajo en un nivel satisfactorio de moral y productividad. Estos servicios y prestaciones constituyen un costo de mantenimiento de personal.

Puedo concluir que la administración de compensación, es muy importante ya que actúa en beneficio del empleado, así como también del empleador y de la empresa de manera general, ya que al trabajador se le permite recibir un pago justo por su labor así como también prestaciones y servicios que actúan como estímulos y hacen que los trabajadores puedan realizar de manera eficiente su trabajo y colaboren en beneficio de la empresa o institución a la cual pertenecen, les permite tener un adecuado crecimiento profesional y de igual forma permite que la empresa pueda crecer y beneficiarse del buen cumplimiento de todos sus componentes.