

Universidad del Sureste

Nombre del Alumno: Alejandra Guadalupe Magaña Jiménez

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: Mtra. Rosa Pacheco Ballinas

Nombre de la licenciatura: Administración en sistemas de salud

CUADRO SINÓPTICO

2do Cuatrimestre

Fecha: Sábado 14 Enero 2023

Unidad II Administración de la compensación

UN PUESTO

Es el conjunto de todas aquellas actividades desempeñadas por una única persona, que pueden ser consideradas en un concepto unificado y que ocupan un lugar formal en el organigrama.

ASPECTOS INTRÍNSECOS

DESCRIPCIÓN DE PUESTOS

- 1.- Título del puesto
- 2.- Ubicación del puesto en el organigrama

- a) Nivel del puesto
- b) Subordinación
- c) Supervisión
- d) Relaciones colaterales

- 3.- Contenido del puesto: tareas o responsabilidades

- Diarias
- Semanales
- Mensuales
- Anuales
- Esporádicas

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.

ASPECTOS EXTRÍNSECOS

ANÁLISIS DE PUESTOS

- 1.- Requisitos intelectuales

- a) Educación necesaria
- b) Experiencia necesaria
- c) Iniciativa necesaria
- d) Aptitudes necesarias

- 2.- Requisitos físicos

- a) Esfuerzo físicos necesario
- b) Concentración visual necesaria
- c) Compleción físicas necesaria

- 3.- Responsabilidades adquiridas

- a) Por supervision del personal
- b) Por materias y equipos
- c) Por métodos y procesos
- d) Por dinero, títulos y documentos

- 4.,. Condiciones de trabajo

- a) Ambiente de trabajo
- b) Riesgos de trabajo

Unidad II Administración de la compensación



ANÁLISIS DE PUESTOS

ESTRUCTURA DEL ANÁLISIS DE PUESTOS

Es la revisión comparativa de las exigencias (requisitos) que esas tareas o responsabilidades le imponen.

El análisis de puestos se concentra

1. Requisitos intelectuales.

Comprenden las exigencias del puesto por lo que se refiere a los requisitos intelectuales que debe tener el ocupante para poder desempeñar adecuadamente el puesto.

2. Requisitos físicos.

Comprenden la cantidad y la continuidad de la energía y del esfuerzo físico e intelectual que se requieren y la fatiga que ocasionan.

3. Responsabilidades que adquiere

La supervisión directa de sus subordinados, del material, de las herramientas o equipo que utiliza, el patrimonio de la empresa, el dinero, los títulos o documentos, las pérdidas o ganancias de la empresa, las relaciones internas o externas y la información confidencial.

4. Condiciones de trabajo.

Comprenden las condiciones del ambiente y los alrededores en que se realiza el trabajo, lo hace desagradable, adverso o sujeto a riesgos, exige del ocupante una dura adaptación, a fin de conservar la productividad y el rendimiento en sus funciones

VALUACIÓN DE PUESTOS

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

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.

I. Método de jerarquización

también llamado método de comparación simple, consiste en colocar los puestos en una lista (por orden creciente o decreciente), basada en algún criterio de comparación.

II. Método de escalas por grados predeterminados

El método de escalas por grados predeterminados constituye una variante del método de jerarquización simple y se podría llamar método de jerarquizaciones simultáneas.

III. Método de comparación de factores

El método de comparación de factores emplea el principio del ordenamiento y es una técnica analítica para comparar los puestos por medio de factores de valuación.

IV. Método de valuación por puntos

también llamado método de valuación de factores y puntos, fue creado por el estadounidense Merrill R. Lott, y se convirtió en el método de valuación de puestos más empleado en las empresas



CONCLUSIÓN

Los sistemas de compensación son una de las estructuras organizacionales que están influenciadas y son un reflejo de los valores de la organización. Una manera en que las estrategias de salarios reflejan los valores es el grado en que la organización realmente considera la contribución de los empleados. Es importante considerar que si una organización presta mayor atención a la administración de la compensación y beneficios de sus trabajadores, quizás las implicaciones expuestas previamente, como los aspectos sociológicos y económicos pudieran convertirse en facilitador de los resultados que se esperan de los colaboradores. Entender los factores detrás de una implementación exitosa de estrategias de compensaciones puede ayudar a las organizaciones en el uso óptimo de recompensas para alcanzar sus objetivos organizacionales. Así como el Análisis de puestos 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. Entendemos por valuación de puestos, un 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. También esto nos lleva a los mecanismos de pago; en México la costumbre ha establecido el uso de “salario” para referirse a la retribución que recibe el personal no sindicalizado y su distinción corresponde únicamente a la periodicidad de pago. Los tipos de salario se han modificado al largo del tiempo y, en algunos casos, ocurren simultáneamente varios de ellos para determinar la remuneración del trabajo. Por tanto, los sistemas de salario, como todos los sistemas, están integrados por una serie de subsistemas interdependientes e interrelacionados entre ellos e influidos por el entorno en el cual se socializan, y al mismo tiempo, influyen sobre él y lo modifican.