



Mi Universidad

Cuadro sinóptico

Nombre del Alumno Felipe Antonio Morales Hernández

Nombre del tema Administración de la compensación

Parcial I

Nombre de la Materia Administración de los recursos humanos en el sistema de salud

Nombre del profesor: Rosa Pacheco Ballinas

Nombre de la Maestría: Maestría en los sistemas de salud

Cuatrimestre : Segundo

Unidad II
Administración de
la compensación

Análisis
de
puestos

Puesto

Según
Herbert
y Arthur

“Se define como una unidad de la organización que consiste en un grupo de obligaciones y responsabilidades que lo separan y distinguen de los demás puestos.

Responsabilidades

“son los elementos que componen una función de trabajo y deben ser realizados por el ocupante”

“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”.

Descripción

Es un proceso que consiste en enunciar las tareas o responsabilidades que lo conforman y lo hacen distinto a todos los demás puestos que existen en la organización

Aspectos

- La relación de las responsabilidades o tareas del puesto.
- La periodicidad de su realización.
- Métodos que se emplean para el cumplimiento de esas responsabilidades.
- Los objetivos

Aspectos
intrínseco:

- Título del puesto
- Ubicación del puesto en el organigrama
- Contenido del puesto

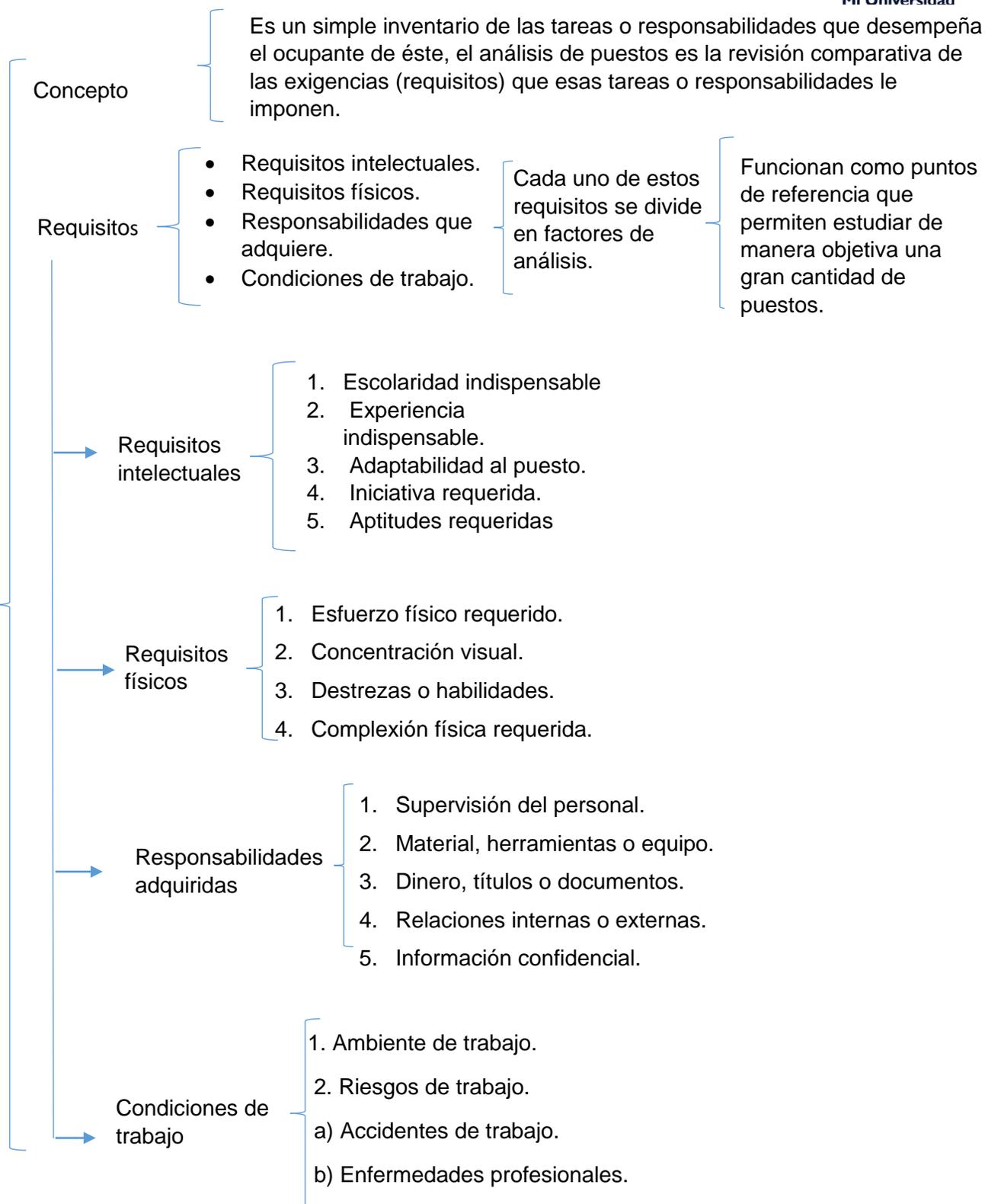
Análisis

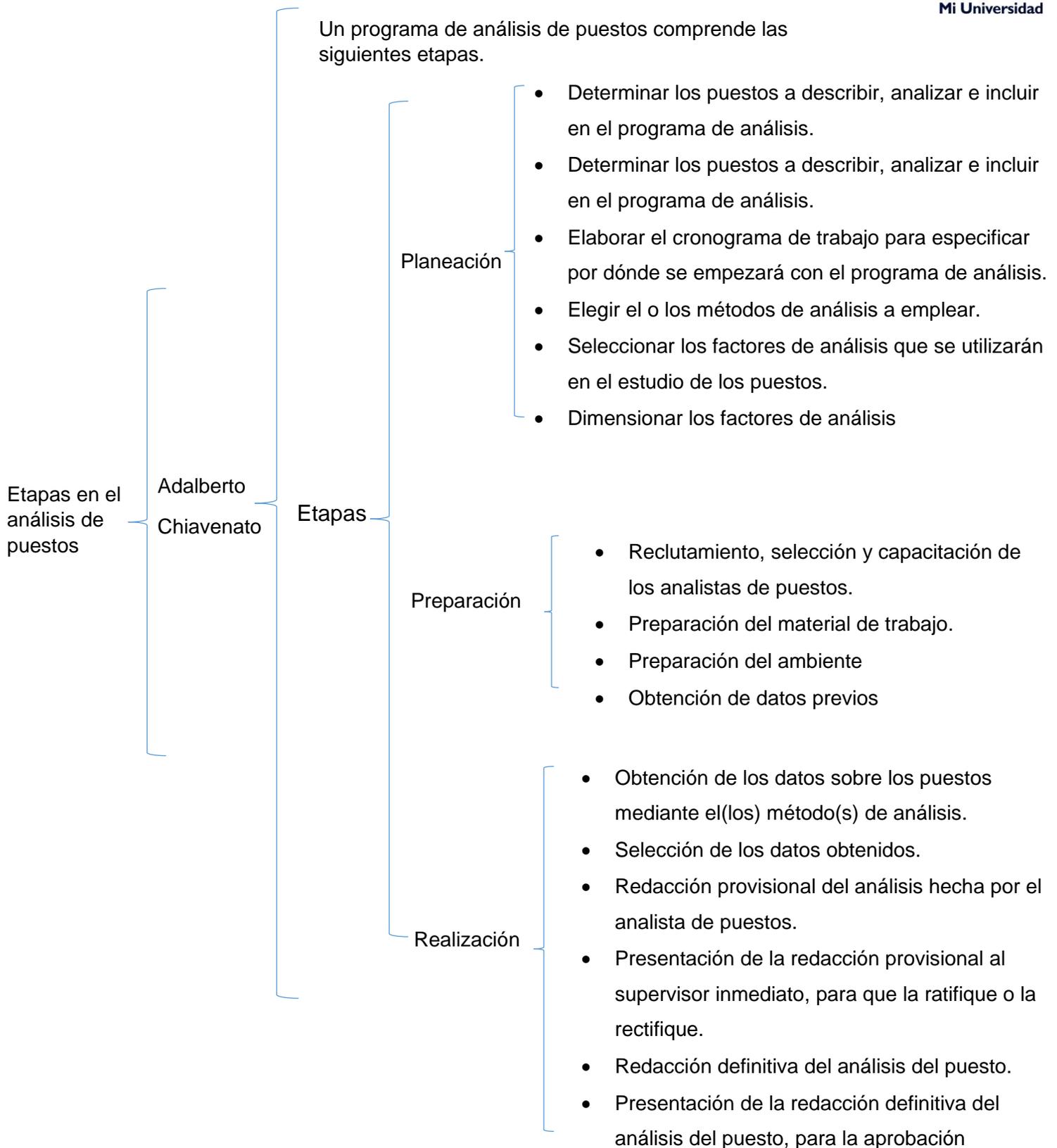
Pretende estudiar y determinar los requisitos, responsabilidades y condiciones que el puesto exige para su adecuado desempeño.

Factores
de análisis

- Requisitos intelectuales
- Requisitos físicos
- Responsabilidades adquiridas
- Condiciones de trabajo

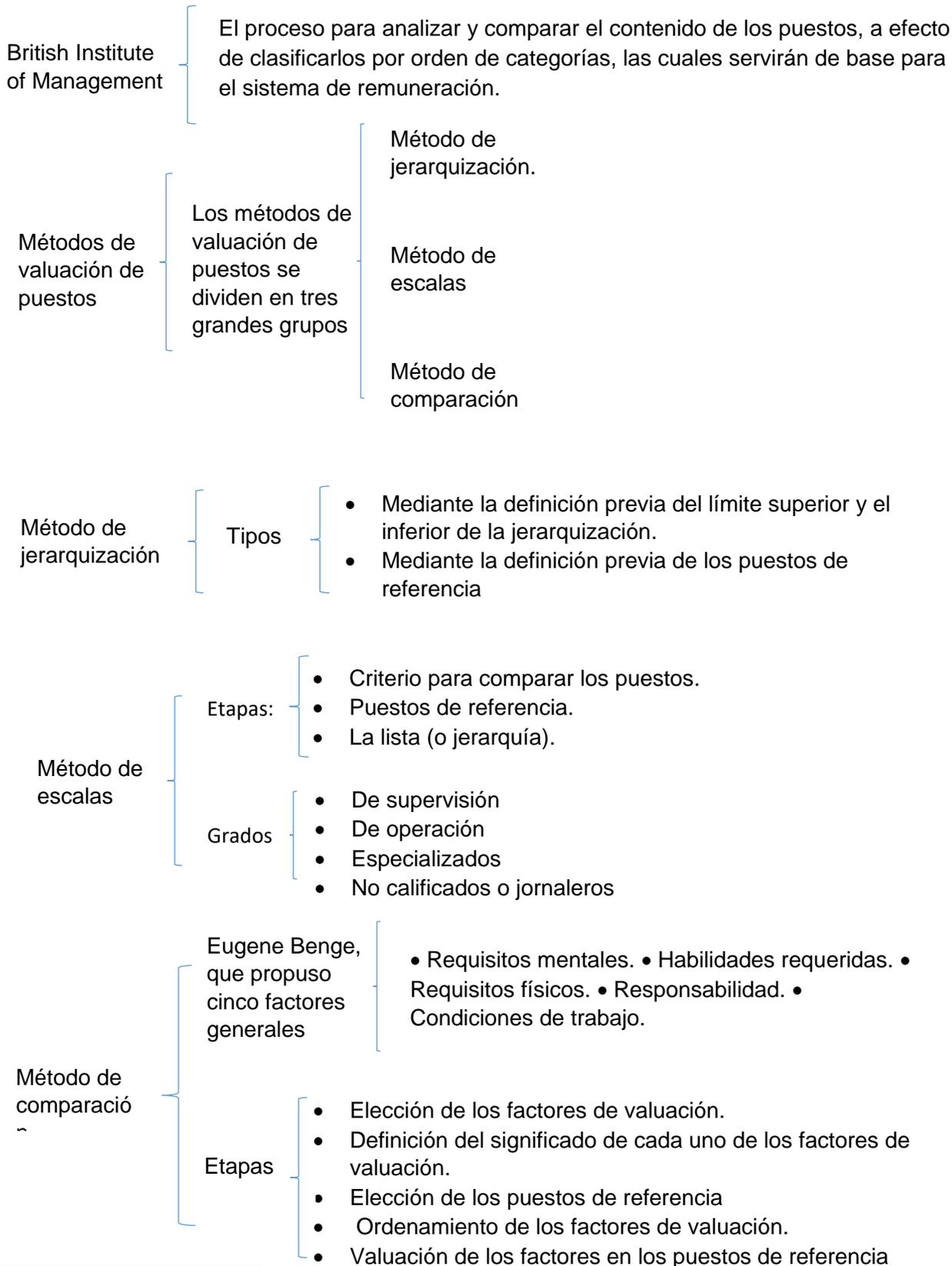
Estructura del análisis de puestos





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.

Valuación de puestos



Mercado de trabajo

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

El mercado de trabajo

- Los trabajadores
- Empleadores

El principal argumento a favor de la representación colectiva de los trabajadores a través de los sindicatos es que sin una representación de este tipo podría darse la posibilidad de un desequilibrio de poder entre el trabajador y el empleador.

Objetivos a alcanzar

- La eficiencia
- Justicia social.

Para lograr esto, la constitución laboral de la Economía Social de Mercado se estructura en una serie de derechos que influyen en el ámbito laboral.

Análisis del costo de vida

Raúl Alberto Trettel

“Un empleado puesto en una función específica y con una capacidad de rendimiento estándar”.

Alternativas para mostrar en el estado patrimonial

- Una posibilidad es una sola cuenta global para todo el personal de la empresa.
- Una segunda es agrupando el personal por su actividad: operarios, técnicos, profesionales, supervisores, etc.
- Una tercera es individualizando a cada una de las personas que componen el plantel.

Desventaja

- La primera alternativa tiene la desventaja de que su globalidad retacea información útil para el análisis de la composición de los recursos humanos.
- La tercera podría generar algún problema con el personal, ya que si observan, por ejemplo, que su valoración comienza a disminuir con el correr del tiempo, por la correspondiente amortización, puede tener un fuerte impacto psicológico.
- Se estima que la segunda alternativa puede ser la más adecuada, ya que permite un análisis estratificado del costo de adquisición del personal.

Elaboración de estructuras salariales

Salario

Representan una recompensa tangible por sus servicios, así como una fuente de reconocimiento y causa un impacto en el manera de vida, los empleados desean sistemas de compensación que sean justos y proporcionales con sus habilidades y expectativas.

Los puntos para determinación de sueldos y salarios

- Pago justo en comparación con el pago a otros dentro de la organización.
- Compensación competitiva con la de otras organizaciones en la misma industria o localidad.
- Capacidad de pago de la organización.
- Opción de incremento salarial basado en habilidades y destrezas, en tiempo con la compañía, ó en ambas.
- El diferencial de sueldo o salario que debe existir entre empleados buenos y excelentes, y entre supervisores y subordinados.
- Reglas ó Normas de Administración: cada cuanto tiempo se debe revisar la escala de pago.

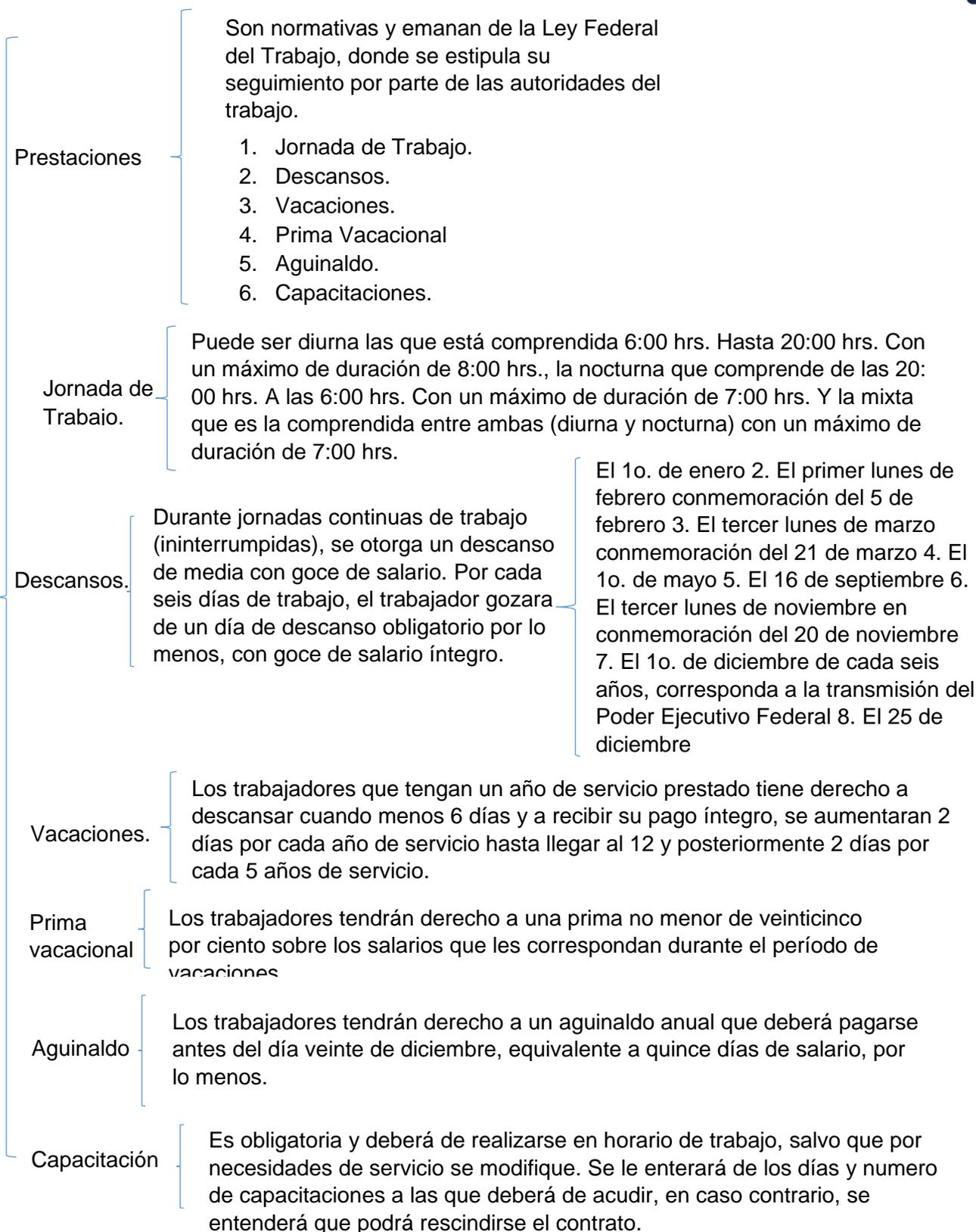
Sistema para la evaluación de puestos

- Jerarquización; los niveles de mayor jerarquía requieren responsabilidades, condiciones de trabajo y obligaciones.
- El sistema de puntos es la valuación cuantitativa en base a un total de puntos asignados.
- El sistema de clasificación de puestos; es el método de valuación en una organización con el que se agrupa de acuerdo con una serie de escalas salariales.
- El sistema de valuación por factores; permite evaluar puestos factor por factor sobre la base de una escala comparativa de elementos.
- Las encuestas de sueldos y salarios determinan la equidad externa de los puestos.
- El manejo de Broadbanding fue creado desarrollo en las personas de un espectro más amplio de habilidades que puedan contribuir al desarrollo eficiente de sus responsabilidades.

Broadbanding de pagos

Atrae usualmente a las organizaciones que se mueven rápidamente y soportan entornos de cambio permanente, complementa procesos diseñados para incrementar la velocidad de la compañía, la flexibilidad y el cálculo a la hora de tomar riesgos.

Prestaciones,
incentivos y
servicios



CONCLUSION

En nuestro medio es común utilizar el término compensación para designar todo lo que las personas reciben a cambio de su trabajo, como empleados de una empresa pública o privada. De eso que reciben, una parte muy importante está constituida por el sueldo o salario, según el caso, los incentivos, cuando los hay y las prestaciones, tanto en efectivo como en especie, independientemente las políticas que tenga cada empresa. Indagando un poco más acerca del tema el “Diccionario de la Lengua Española, el término compensar tiene, entre otros significados, el de “dar alguna cosa o hacer un beneficio en resarcimiento del daño, perjuicio o disgusto que se ha causado”.

Durante la lectura de la antología pude observar cuán importante es el departamento de recursos humanos ya que no solo se enfocan en la selección de sus empleados, si no que cada empleado elegido debe ser apto para desempeñar las funciones que cada departamento lo demande y para ello debe de contar con algunos requisitos académicos según las políticas de cada empresa. La evaluación de los puestos es muy importante debido a que si no se toma una decisión correcta a la hora de colocar a alguien en un puesto este puede llevar a malos resultados a la empresa es por ello que Adalberto Chiavenato describe etapas para realizar una buena elección en asignación de puesto.

La determinación de salarios será de acuerdo al departamento que se encuentre, grado de estudio y jerarquía dentro de la empresa cabe mencionar como departamento de recursos humanos de considerar que todo empleado tiene obligaciones pero también derechos y uno de ellos es de tener vacaciones, aguinaldo, prima vacacional, etc. Que debe ser respetado para no violentar sus derechos, desde mi punto de vista fue muy fructífero la lectura porque aprendí el gran papel que recursos humanos realiza para tomar decisiones en puesto y tener los conocimientos necesario de la ley federal del trabajo ya que de ahí se desprenden muchos puntos.