



Cuadro sinóptico

NOMBRE DEL ALUMNO: SILVIA MORALES CRUZ

NOMBRE DEL TEMA: ADMINISTRACIÓN DE LA COMPENSACIÓN

PARCIAL: I

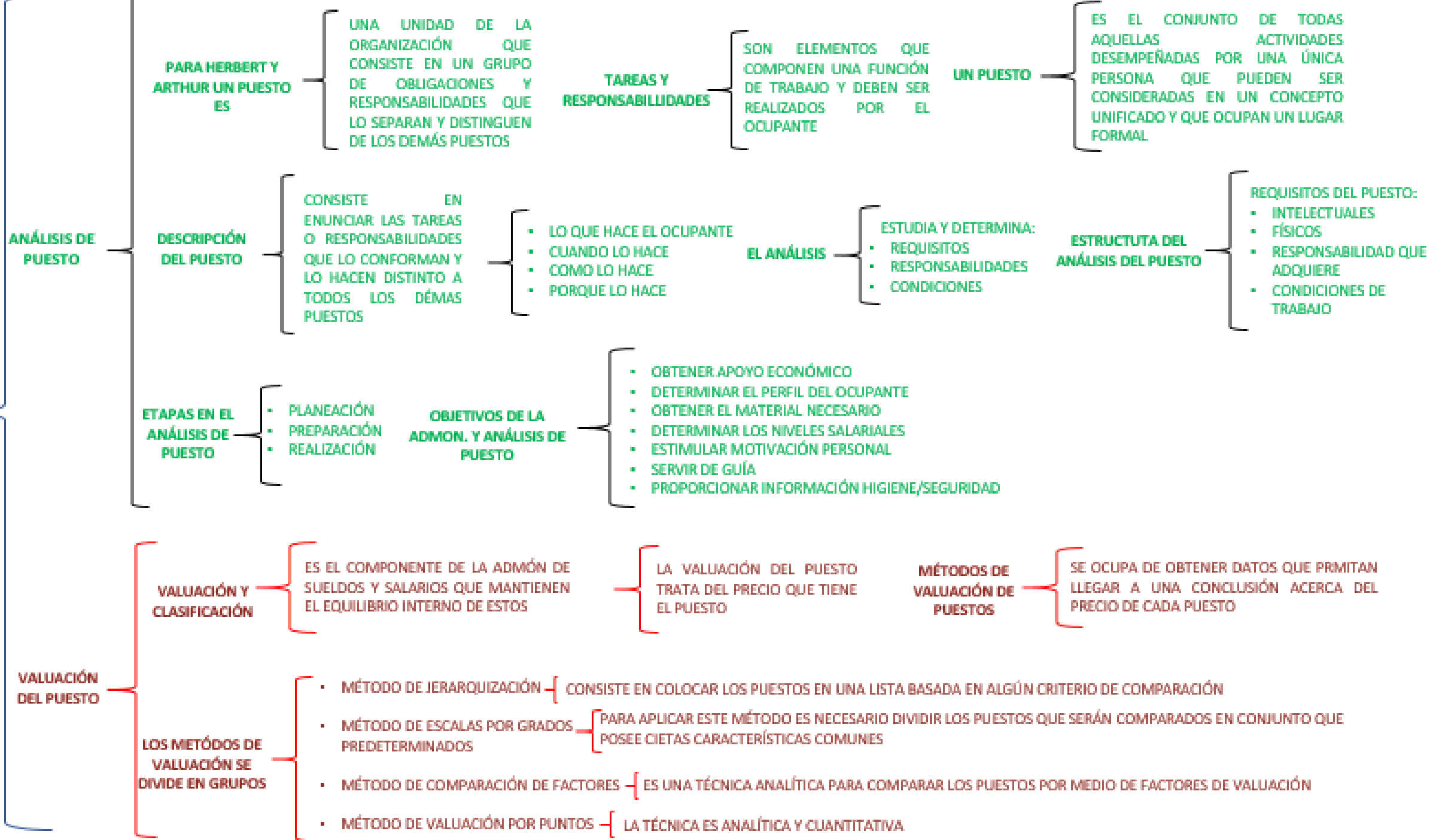
NOMBRE DE LA MATERIA: ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS EN SISTEMAS DE SALUD

NOMBRE DEL PROFESOR: ROSA PACHECO BALLINAS

NOMBRE DE LA MAESTRÍA: EN ADMINISTRACIÓN DE LOS SISTEMAS DE SALUD

CUATRIMESTRE: II

ADMINISTRACIÓN DE LA COMPENSACIÓN



ANÁLISIS DE PUESTO

PARA HERBERT Y ARTHUR UN PUESTO ES

UNA UNIDAD DE LA ORGANIZACIÓN QUE CONSISTE EN UN GRUPO DE OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES QUE LO SEPARAN Y DISTINGUEN DE LOS DEMÁS PUESTOS

TAREAS Y RESPONSABILIDADES

SON ELEMENTOS QUE COMPONEN UNA FUNCIÓN DE TRABAJO Y DEBEN SER REALIZADOS POR EL OCUPANTE

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

DESCRIPCIÓN DEL PUESTO

CONSISTE EN ENUNCIAR LAS TAREAS O RESPONSABILIDADES QUE LO CONFORMAN Y LO HACEN DISTINTO A TODOS LOS DÉMAS PUESTOS

- LO QUE HACE EL OCUPANTE
- CUANDO LO HACE
- COMO LO HACE
- PORQUE LO HACE

EL ANÁLISIS

- ESTUDIA Y DETERMINA:
- REQUISITOS
- RESPONSABILIDADES
- CONDICIONES

ESTRUCTURA DEL ANÁLISIS DEL PUESTO

- REQUISITOS DEL PUESTO:
- INTELLECTUALES
- FÍSICOS
- RESPONSABILIDAD QUE ADQUIERE
- CONDICIONES DE TRABAJO

ETAPAS EN EL ANÁLISIS DE PUESTO

- PLANEACIÓN
- PREPARACIÓN
- REALIZACIÓN

OBJETIVOS DE LA ADMÓN. Y ANÁLISIS DE PUESTO

- OBTENER APOYO ECONÓMICO
- DETERMINAR EL PERFIL DEL OCUPANTE
- OBTENER EL MATERIAL NECESARIO
- DETERMINAR LOS NIVELES SALARIALES
- ESTIMULAR MOTIVACIÓN PERSONAL
- SERVIR DE GUÍA
- PROPORCIONAR INFORMACIÓN HIGIENE/SEGURIDAD

VALUACIÓN DEL PUESTO

VALUACIÓN Y CLASIFICACIÓN

ES EL COMPONENTE DE LA ADMÓN DE SUELDOS Y SALARIOS QUE MANTIENEN EL EQUILIBRIO INTERNO DE ESTOS

LA VALUACIÓN DEL PUESTO TRATA DEL PRECIO QUE TIENE EL PUESTO

MÉTODOS DE VALUACIÓN DE PUESTOS

SE OCUPA DE OBTENER DATOS QUE PRMITAN LLEGAR A UNA CONCLUSIÓN ACERCA DEL PRECIO DE CADA PUESTO

LOS MÉTODOS DE VALUACIÓN SE DIVIDE EN GRUPOS

- MÉTODO DE JERARQUIZACIÓN { CONSISTE EN COLOCAR LOS PUESTOS EN UNA LISTA BASADA EN ALGÚN CRITERIO DE COMPARACIÓN
- MÉTODO DE ESCALAS POR GRADOS { PARA APLICAR ESTE MÉTODO ES NECESARIO DIVIDIR LOS PUESTOS QUE SERÁN COMPARADOS EN CONJUNTO QUE POSEE CIERTAS CARACTERÍSTICAS COMUNES
- MÉTODO DE COMPARACIÓN DE FACTORES { ES UNA TÉCNICA ANALÍTICA PARA COMPARAR LOS PUESTOS POR MEDIO DE FACTORES DE VALUACIÓN
- MÉTODO DE VALUACIÓN POR PUNTOS { LA TÉCNICA ES ANALÍTICA Y CUANTITATIVA

ADMINISTRACIÓN DE LA COMPENSACIÓN

MERCADO DE TRABAJO

SE LLAMA ASÍ AL TOTAL DE LAS RELACIONES EN UNA SOCIEDAD DETERMINADA ENTRE QUIENES BUSCAN EMPLEO REMUNERADO Y QUIENES OFRECEN EMPLEO O DEMANDAN EMPLEOS

LA OFERTA DE TRABAJO

SE REFIERE A LA CANTIDAD DE EMPLEOS DISPONIBLES EN UNA COMUNIDAD

LA DEMANDA DE TRABAJO

SE REFIERE A LA CANTIDAD DE TRABAJADORES DESEMPLEADOS O NECESITADOS DE TRABAJO QUE EXISTEN EN LA MISMA COMUNIDAD

COMO FUNCIONA EL MERCADO LABORAL

SE RIGE POR LINEAMIENTOS DEL DERECHO LABORAL

ANÁLISIS DE COSTO DE VIDA

PARA RAÚL ALBERTO TRETTEL

PARA DETERMINAR LOS COSTOS DE LA ADQUISICIÓN DE RH, DEBE ESTABLECERSE UN PROCEDIMIENTO DE REGISTRACIÓN QUE PERMITA LLEGAR AL COSTO FINAL DEL PRODUCTO

EXISTEN ALTERNATIVAS PARA MOSTRAR EL ESTADO PATRIMONIAL

- UNA SOLA CUENTA GLOBAL
- AGRUPAR AL PERSONAL POR ACTIVIDAD
- INDIVIDUALIZANDO A CADA PERSONA

ELABORACIÓN DE ESTRUCTURAS SALARIALES

MECANISMO DE PAGO

REPRESENTA LA DISTRIBUCIÓN Y ORDEN DE LOS DISTINTOS NIVELES DE SALARIOS QUE UNA ORGANIZACIÓN ESTABLECE CON LA FINALIDAD DE PAGAR A SUS TRABAJADORES

UNA CORRECTA DETERMINACIÓN DE SUELDOS Y SALARIOS SON

- PAGO JUSTO
- COMPENSACIÓN COMPETITIVA
- CAPACIDAD DE PAGO DE LA ORGANIZACIÓN
- OPCIÓN DE INCREMENTO SALARIAL
- EL DIFERENCIAL DE SUELDO
- REGLAS O NORMAS DE LA ADMINISTRACIÓN

TÉCNICAS PARA LA EVALUACIÓN

- JERARQUIZACIÓN
- EL SISTEMA DE PUNTOS POR FACTOR
- EL SISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS
- EL SISTEMA DE VALUACIÓN POR FACTORES
- LAS ENCUESTAS DE SUELDOS Y SALARIOS

PRESTACIONES, INCENTIVOS Y SERVICIOS

LAS PRESTACIONES SON NORMATIVAS Y EMANAN DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJO DONDE SE ESTIPULA SEGUIMIENTO POR PARTE DE AUTORIDADES

- JORNADA DE TRABAJO
- DESCANSOS
- VACACIONES
- PRIMA VACACIONAL
- AGUINALDO
- CAPACITACIONES

CONCLUSIÓN

- ▶ PARA CONCLUIR LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMPENSACIÓN ES NECESARIO REALIZAR UN ANALISIS DEL PUESTO Y ESTE CONSISTE EN UN GRUPO DE OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES, EN EL ES NECESARIO ANALIZAR REQUISITOS RESPONSABILIDADES Y CONDISIONES LABORALES, UN PUESTO ES EL CONJUNTO DE ACTIVIDADES A BIEN POR DESEMPEÑAR, Y TIENDEN A DESCRIBIR EN QUE CONSISTE EL TRABAJO, DONDE SE DEBE EXPLICAR LO QUE VA A REALIZAR EL OCUPANTE, CUANDO DEBERÁ HACERLO, COMO LO HARÁ Y EL OBJETIVO A REALIZAR.PARA ELLO EXISTE EL MERCADO DE TRABAJO EL CUAL CONSISTE EN OFERTA/DEMANDA,EL TRABAJO DEBE SER REMUNERADO Y ESTÁ REGIDO POR LA LEY FEDERAL DE TRABAJO EN DONDE SE ESTIPULA EL SEGUIMIENTO POR PARTE DE LAS AUTORIDADES DEL TRABAJO.

BIBLIOGRAFÍA

- ▶ ANTOLOGIA: ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN SISTEMAS DE SALUD, UDS.
- ▶ WWW.PROGRAMAS.CUAED.UNAM.MX
- ▶ WWW.HUMANIDADES.COM.MX