

**Nombre del alumno: Isabel del Carmen Gordillo Chávez**  
**Nombre del profesor: Rosa Pacheco Ballinas**

**Nombre del trabajo: CUADRO SINOPTICO**  
**Materia: ADMINISTRACION DE LA COMPENSACION**  
**Postgrado: MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN EN SISTEMAS DE SALUD**  
**Grupo:A**

## ANALISIS DE PUESTOS

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.

**PUESTO COMPLETO.** 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.

### • ESTRUCTURA

#### REQUISITOS

- Requisitos intelectuales

1. Escolaridad indispensable.
2. Experiencia indispensable.
3. Adaptabilidad al puesto.
4. Iniciativa requerida.
5. Aptitudes requeridas

- Requisitos físicos

1. Esfuerzo físico requerido.
2. Concentración visual.
3. Destrezas o habilidades.
4. Compleción física requerida.

- Responsabilidades que adquiere.

1. Supervisión del personal.
2. Material, herramientas o equipo.
3. Dinero, títulos o documentos.
4. Relaciones internas o externas.
5. Información confidencial.

- Condiciones de trabajo.

Ambiente y Riesgos de trabajo.

#### PLANEACION

#### PREPARACION

#### REALIZACION

### • OBJETIVOS

- Obtener apoyo económico para la elaboración de anuncios para el reclutamiento del personal.
- Determinar el perfil del ocupante del puesto
- Obtener el material necesario para el contenido de los programas de capacitación
- Determinar, mediante la valuación y clasificación de puestos.
- Estimular la motivación del personal
- Servir de guía tanto al supervisor en el trabajo con sus subordinados.
- Proporcionar información para la higiene y seguridad industrial.

## ANALISIS DE COSTO DE LA VIDA

Es un procedimiento de registración que nos permita llegar al costo del producto final, que en este caso es "un empleado puesto en una función específica y con una capacidad de rendimiento estándar".

**ANÁLISIS ESTRATIFICADO DEL COSTO DE ADQUISICIÓN DEL PERSONAL.** Es quizá la mejor clasificación, ya que facilitará la toma de decisiones sobre los distintos tipos de personal con que cuenta la empresa, en materia de rotación, evaluación, capacitación, remuneración, etc. El acabado

## ADMINISTRACION DE LA COMPENSACION

### VALUACION DE PUESTOS

El proceso para analizar y comparar el contenido de los puestos, a efecto de clasificarlos por orden de categorías, las cuales servirán de base para el sistema de remuneración.

### MERCADO DE TRABAJO

Es en principio un mercado como otros, sujeto a la oferta y la demanda.

- Uno de los problemas clásicos de la economía moderna es la diferencia de poder de negociación entre oferta y demanda de trabajo.

- LIBRE Y CONSENSUADO
- OBJETIVOS: EFICIENCIA Y JUSTICIA SOCIAL

### • METODOS

#### Método de jerarquización (job ranking)

1. Mediante la definición previa del límite superior y el inferior de la jerarquización.
2. Mediante la definición previa de los puestos de referencia (muestras) del criterio escogido.

#### Método de escalas por grados predeterminados (job classification)

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

#### Método de comparación de factores (factor comparison)

##### FACTORES GENERALES

- Requisitos mentales.
- Habilidades requeridas.
- Requisitos físicos.
- Responsabilidad.
- Condiciones de trabajo.

#### Método de valuación por puntos (point rating)

##### TECNICA ANALITICA Y CUANTITATIVA

- Identificar y elegir los factores de valuación.
- Ponderar los factores de valuación.
- Crear la escala de puntos.
- Preparar el manual de valuación de puestos.
- Valuación de los puestos por medio del manual de valuación. Delineación de la curva salarial.
- Definición de bandas salariales.

## ELABORACION DE ESTRUCTURAS SALARIALES

### DETERMINACION 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.
- El diferencial de sueldo o salario que debe existir entre empleados buenos y excelentes, y entre supervisores y subordinados.
- Reglas ó Normas de Administración.

### PRESTACIONES, INCENTIVOS Y SERVICIOS

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

## CONCLUSION

Las estrategias de compensación, y considerando una buena administración que incluya el conocer a las personas a través de una comunicación eficiente con ellas, una evaluación sana y justa de la contribución de los recursos humanos al logro de los objetivos de la organización, las empresas pueden alinear los objetivos individuales de los empleados con los objetivos estratégicos de la organización; a través de este De esta manera, la compensación puede ser utilizada como una herramienta valiosa para maximizar el desempeño laboral de las personas y equipos de trabajo con el fin de alcanzar los objetivos de gestión y alcanzar las metas estratégicas de la organización.

El gran esfuerzo que las empresas están dispuestas a hacer para rodearse de los mejores colaboradores y cómo atraerlos, cautivarlos y retenerlos, serán exitosas aquellas que logren capturar la fidelidad de sus clientes, a través del incremento en el valor percibido de sus productos y además logren conseguir y cautivar la lealtad de sus colaboradores a través del incremento en su salario emocional.





## BIBLIOGRAFÍA

Hernández, O. J., & Castro, E. C. (2000). *Administración de la compensación*. Oxford University Press.

Juárez Hernández, J. O. (2014). *Administración de la compensación, sueldos, salarios incentivos y prestaciones*.

Morales Arrieta, J. A., & Velandia Herrera, N. F. (1999). *Salarios: estrategia y sistema salarial o de compensaciones*. *Santafé de Bogotá: Mc-Graw Hill*.

PASIÓN POR EDUCAR