

**Mi Universidad**

## **Mapa conceptual**

*Nombre del Alumno: Sahira Hioselin Martinez Ortiz*

*Nombre del tema: Administración de la compensación 2.1. Análisis de puestos 2.2. Valuación de puestos 2.3. Mercado de trabajo 2.4. Análisis del costo de vida 2.5. Elaboración de estructuras salariales 2.5.1. Mecanismo de pago 2.5.2. Prestaciones, incentivos, servicios 2.5.3. Elementos de la compensación variable.*

*Nombre de la Materia: Administración de recursos humanos en sistema de salud*

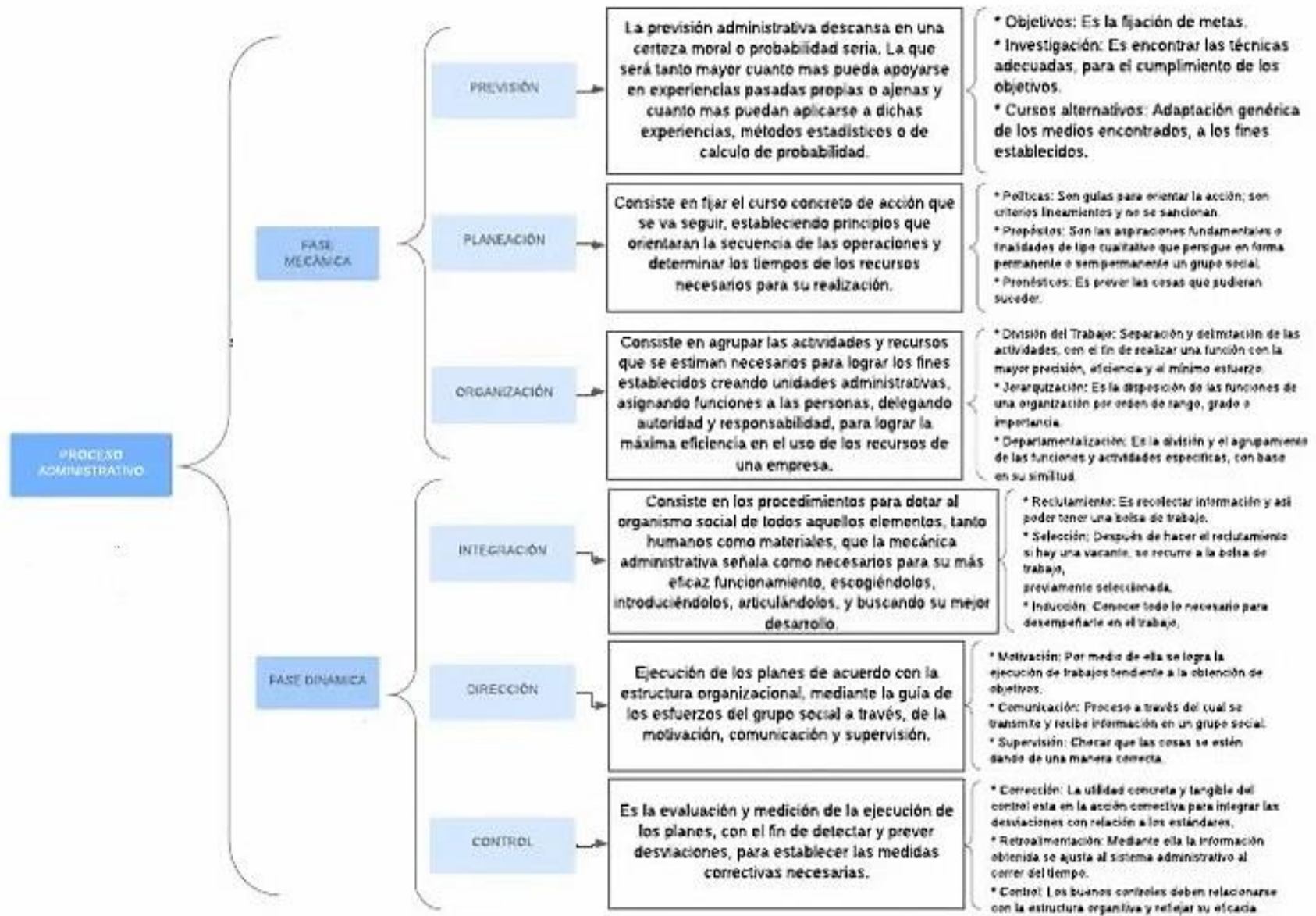
*Nombre del profesor: Mastr.Rosa Pacheco Ballinas*

*Nombre de la Maestría: Administración en sistemas de salud.*

*Cuatrimestre: segundo cuatrimestre*

*Enero- Abril*

# ADMINISTRACIÓN DE LA COMPENSACIÓN



# V a l u a c i ó n d e p u e s t o s

## 2.2.1. Métodos de 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.

según el British Institute of Management, “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. No obstante, se trata de una técnica proyectada para asesorar el desarrollo de una nueva estructura de salarios que define la relatividad existente entre los puestos, sobre una base consistente y sistémica”.

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 (job ranking):** consiste en colocar los puestos en una lista basada en algún criterio de comparación.
- II. **Método de escalas por grados predeterminados (job classification)**
- III. **Método de comparación de factores (factor comparison):** es una técnica analítica para comparar los puestos por medio de factores de valuación.
- IV. **Método de valuación por puntos (point rating):** se atribuyen valores numéricos (puntos) a cada elemento del puesto y se obtiene el valor total mediante la suma de estos

M  
e  
r  
c  
a  
d  
o  
  
d  
e  
t  
r  
a  
b  
a  
j  
o

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



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.

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



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

mercado de trabajo es el entorno económico en el cual concurren la oferta —el número de horas que quiere trabajar la población en actividades remuneradas— y la demanda —constituida por las oportunidades de empleo. Aunque intuitivamente el término "oferta de trabajo" puede llevar a equívoco: debemos entender el mismo como la "oferta de trabajadores" u "oferta de la fuerza de trabajo". En este mercado, el oferente es aquel que busca trabajar y para ello "se ofrece". El demandante es el que busca trabajadores. Del grado de equilibrio entre estas dos variables se derivan una serie de consecuencias que determinarán las características del mercado en ese momento y su posible evolución. El estudio del mercado laboral es el instrumento que contribuirá al conocimiento de dichas consecuencias.

**Análisis del costo de vida (Costo de adquisición de los recursos humanos)**

Según Raúl Alberto Trettel, para determinar el costo de adquisición de los recursos humanos debe establecerse 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”.

todos los costos que se incurran en personal se encuentren englobados en alguna cuenta dentro de los gastos de Administración

El plan de cuentas deberá prever además una cuenta de activo que se denominará «Recursos Humanos», la que reflejará el valor de los recursos humanos de la empresa valuados por su costo de adquisición.

alternativas para mostrar en el estado patrimonial el valor de los recursos humanos de la empresa.

1. es una sola cuenta global para todo el personal de la empresa.
2. es agrupando el personal por su actividad: operarios, técnicos, profesionales, supervisores, etc., y
3. es individualizando a cada una de las personas que componen el plantel.

# ANÁLISIS DE PUESTOS

## 2.1.1 Estructura del análisis del puesto

Son los requisitos intelectuales y físicos que debe tener el ocupante para desempeñar exitosamente el puesto, cuáles son las responsabilidades que el puesto le impone y en qué condiciones debe ser desempeñado

Hay 4 requisitos que se utilizan para el análisis de puesto:

1. Requisitos intelectuales.
2. Requisitos físicos.
3. Responsabilidades que adquiere.
4. Condiciones de trabajo.

## 2.1.2. Etapas en el análisis de puestos

- II. Etapa de la planeación: Es la etapa en la que se planea todo el trabajo para el análisis de puestos.
- III. Etapa de preparación: Es la etapa en la que se preparan las personas, los esquemas o los materiales de trabajo, a saber.

- I. Etapa de realización: Es la 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

## 2.1.3. Objetivos de la administración y análisis de puestos

**1.** Obtener apoyo económico para la elaboración de anuncios, demarcación del mercado de mano de obra, dónde se debe reclutar, etc., que es la base para el reclutamiento del personal. **2.** Determinar el perfil del ocupante del puesto, con lo cual se aplicará la batería adecuada de exámenes, que es la base para la selección del personal. **3.** Obtener el material necesario para el contenido de los programas de capacitación, que es la base para la capacitación de personal. **4.** Determinar, mediante la valuación y clasificación de puestos, los niveles salariales de acuerdo con la importancia relativa de los puestos dentro de la organización y del nivel de los salarios en el mercado de trabajo, que es la base de la administración de sueldos y salarios. **5.** Estimular la motivación del personal para facilitar la evaluación del desempeño y del mérito funcional. **6.** Servir de guía tanto al supervisor en el trabajo con sus subordinados, como al empleado en el desempeño de sus funciones. **7.** Proporcionar información para la higiene y seguridad industrial, con objeto de minimizar la insalubridad y el peligro en determinados puestos. salario real disminuye por debajo de su producto marginal y las empresas contratan más personal. En caso contrario, cuando se produce una deflación, el salario real aumenta por encima de su producto marginal y las empresas despiden personal. Keynes defiende por esta razón una subida moderada del salario monetario. Cuando la renta salarial disminuye se produce un exceso de ahorro sobre la inversión planeada.

## ELABORACIÓN DE ESTRUCTURAS SALARIALES

### • **Mecanismo de pago**

Permite concluir como el establecimiento de los sueldos en cada cargo no es un proceso caprichoso y subjetivo, sino por el contrario, corresponde a estudios.

### El concepto del salario

El concepto del salario ha evolucionado con el progreso y hoy constituye uno de los problemas más complejos de la organización económica y social de los pueblos. Los desequilibrios de salarios son capaces de provocar las más graves perturbaciones (huelgas, alzamientos.)

### Determinación de sueldos y salarios son

- Pago justo en comparación con el pago a otros dentro de la organización.
- ☒ Compensación competitiva con la de otras organizaciones en la misma industria.
- ☒ 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.
- ☒ Reglas ó Normas de Administración: cada cuanto tiempo.

### El manejo de Broadbanding de salarios

La explicación anterior no sugiere que el manejo de este método de salarios sea la panacea para las organizaciones.

### Recursos humanos

El diseño de la estructura de los sueldos y salarios, ya que estos representan una recompensa tangible por sus servicios.

### Factores externos que influyen en los salarios

Jerarquización: los niveles de mayor jerarquía requieren responsabilidades.  
El sistema de puntos por factor: la valuación cuantitativa en base a un total de puntos asignados.  
El sistema de clasificación de puestos: Método de valuación en una organización.  
Las encuestas de sueldos y salarios determinan la equidad externa de los puestos.

### Consideraciones principales.

- Los salarios pagaderos por trabajos comparables.
- Las condiciones o situaciones financieras.
- El costo de vida.
- Los reglamentos oficiales tales como las leyes sobre el salario mínimo

## ELABORACIÓN DE ESTRUCTURAS SALARIALES

### *Prestaciones, incentivos y servicios*

#### **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.

Las prestaciones son normativas y emanan de la Ley Federal del Trabajo.

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

#### **Seguimiento por parte de las autoridades del trabajo.**

El encargado de que las empresas cumpla con las normas que emanan la ley federal del trabajo.

- DESCANSO OBLIGATORIO EN EL AÑO
- Descansos. Durante jornadas continuas de trabajo (ininterrumpidas), se otorga un descanso de media con goce de salario
- Las jornadas de trabajo se refieren al número de horas a laborar por día
- La Prima Vacacional se refiere al apoyo extraordinario que se otorga al trabajador durante los días de vacaciones.