



Mi Universidad

Cuadro Sinóptico

Nombre del Alumno: Esmeralda Monserrat Navarro Avendaño

Nombre del tema: Administración de la compensación

Parcial: 2

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

Nombre del profesor: Rosa Pacheco Ballinas

Nombre de la Maestría: Maestría en administración en sistemas de salud

Cuatrimestre:2

Administración de la compensación

2.1. Análisis de puestos

-2.1.1. Estructura del análisis de puestos

- Factores de análisis

- Requisitos intelectuales: educación, experiencia, iniciativa y aptitudes necesarias.
- Requisitos físicos: esfuerzo físico necesario y compleción física.
- Responsabilidades que adquiere: por supervisión de personal, materias y equipo.
- Condiciones de trabajo: ambiente, riesgos, accidentes y enfermedades profesionales.

-2.1.2. Etapas en el análisis de puestos

- Etapa de la planeación

- Se planea todo el trabajo para el análisis de puestos, etapa de trabajo de escritorio y de laboratorio.

- Etapa de preparación

- En la que se preparan las personas, los esquemas o los materiales de trabajo, a saber.

- Etapa de realización

- 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

-Objetivos principales son:

- Reclutamiento del personal, selección del personal, capacitación de personal, administración de sueldos y salarios, etc.

2.5 Elaboración de estructuras salariales

-2.5.1. Mecanismo de pago

- Puntos importantes para una correcta 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 o localidad.
- Capacidad de pago de la organización.

-2.5.2. Prestaciones, incentivos y servicios

-Involucran obligatoriedad para patrones y empleados.

-Son normativas y emanan de la Ley Federal del Trabajo.

- Jornada de Trabajo.
- Descansos.
- Vacaciones.
- Prima Vacacional.
- Descanso obligatorio en el año: 1. El 1o. de enero 2. El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero.

A manera de conclusión, comprendí que la administración de la compensación forma parte de la gestión y la estrategia de los Recursos Humanos; estudia tanto principios y técnicas para alcanzar que la compensación total que distingue al trabajador por su trabajo sea la apropiada. Es importante diferenciar que un puesto consiste en un conjunto de actividades realizadas por una persona, para el análisis de puestos hay que tomar en cuenta los aspectos extrínsecos como lo son factores de requisitos intelectuales: educación, experiencia, iniciativa y aptitudes necesarias. Requisitos físicos: esfuerzo físico necesario y complejidad física, responsabilidades que adquiere: por supervisión de personal, materias y equipo. Condiciones de trabajo: ambiente, riesgos, accidentes y enfermedades profesionales. Aunado a esto que existen ciertas etapas en el análisis de puestos iniciando con la etapa de la planeación, etapa de preparación y etapa de realización. Que los objetivos de la administración y análisis de puestos son muchos, aunque los principales son reclutamiento del personal, selección del personal, capacitación de personal, administración de sueldos y salarios, etc. La valuación de puestos incluye técnicas y criterios utilizados con frecuencia para comparar los puestos y conseguir una estructura lógica. Los métodos de valuación de puestos se dividen en comparación básica, comparación no cuantitativa, comparación cuantitativa. La Economía Social de Mercado se estructura en una serie de derechos que influyen en el ámbito laboral. Estos derechos son: el derecho a la libre asociación, la celebración de convenciones colectivas. En el análisis del costo de vida está el plan de cuentas que deberá prever los recursos humanos. En la elaboración de estructuras salariales podemos encontrar los mecanismos de pagos se debe considerar un pago justo en comparación con el pago a otros dentro de la organización, una compensación competitiva con la de otras organizaciones en la misma industria o localidad, etc. Fue de mi interés conocer un poco más sobre las prestaciones, incentivos y servicios, aprendí que las prestaciones son normativas y emanan de la Ley Federal del Trabajo están estrechamente relacionados con las jornadas de trabajo, los descansos y vacaciones.

Bibliografía: Universidad del sureste (2022). *Antología de Administración de recursos humanos en el sistema de salud.pdf*. pág. 10-43 recuperado [Antología de administración de recursos humanos.pdf](#)