



Mi Universidad

Cuadro sinóptico

Nombre del Alumno: **HÉCTOR LEONARDO FUNES MORALES**

Nombre del tema: **ADMINISTRACIÓN DE LA COMPENSACIÓN**

Parcial: **II**

Nombre de la Materia:

ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS EN EL SISTEMA DE SALUD

Nombre del profesor: **Rosa Pacheco Ballinas**

MAESTRIA EN SISTEMAS DE SALUD

Administración de la compensación

Análisis de puestos

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. 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.

- INTRINSECOS.** Responsabilidades o tareas del puesto: lo que hace el ocupante, cuándo lo hace, cómo lo hace, por qué lo hace.
- EXTRINSECOS.** Requisitos que el puesto impone a su ocupante. Descripción del puesto: qué es lo que el ocupante hace, cómo lo hace y por qué lo hace. Análisis del puesto: pretende estudiar y determinar los requisitos, responsabilidades y condiciones que el puesto exige para su adecuado desempeño.

Estructura del análisis de puestos

Es la revisión comparativa de las exigencias (requisitos) que esas tareas o responsabilidades le imponen

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

Etapas en el análisis de puestos

I. Etapa de la planeación

1. Determinar los puestos a describir, analizar e incluir en el programa de análisis.
2. Elaborar el organigrama de los puestos para ubicarlos.
3. Elaborar el cronograma de trabajo
4. Elegir el o los métodos de análisis a emplear.
5. Seleccionar los factores de análisis que se utilizarán en el estudio de los puestos.
6. Dimensionar los factores de análisis.
7. Graduar los factores de análisis

II. Etapa de preparación

1. Reclutamiento, selección y capacitación de los analistas de puestos
2. Preparación del material de trabajo
3. Preparación del ambiente
4. Obtención de datos previos

III. Etapa de realización

1. Obtención de los datos sobre los puestos
2. Selección de los datos obtenidos.
3. Redacción provisional del análisis hecha por el analista de puestos.
4. Presentación de la redacción provisional al supervisor inmediato
5. Redacción definitiva del análisis del puesto.
6. Presentación de la redacción definitiva del análisis del puesto, para la aprobación

Objetivos de la administración y análisis de puestos

Reclutamiento y selección de personal, identificación de las necesidades de capacitación, definición de programas de capacitación, planeación de la fuerza de trabajo, valuación de los puestos, proyecto de equipamiento y métodos de trabajo, etc

Valuación de puestos

La valuación de puestos es 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.

La valuación de puestos 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.

- Los métodos de valuación de puestos se dividen en tres grandes grupos:
- I. Método de jerarquización.
 - II. Método de escalas por grados predeterminados
 - III. Método de comparación de factores

Mercado de trabajo

En el mercado de trabajo están representados los trabajadores y los empleadores, que son los que conforman la demanda y la oferta de trabajo, respectivamente.

Análisis del costo de vida

Para determinar el costo de adquisición de los recursos humanos debe establecerse un procedimiento de registro 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"

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.- agrupando el personal por su actividad: operarios, técnicos, profesionales, supervisores, etc., 3.- individualizando a cada una de las personas que componen el plantel.

Elaboración de estructuras salariales

Mecanismo de pago

- 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.
 - 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.

Prestaciones, incentivos, servicios

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

CONCLUSIÓN.

Podemos concluir que 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 en el organigrama.

Las responsabilidades o tareas del puesto incluyen lo que hace el ocupante, cuándo lo hace, cómo lo hace, por qué lo hace.

Los requisitos que el puesto impone a su ocupante incluyen descripción del puesto: qué es lo que el ocupante hace, cómo lo hace y por qué lo hace. Análisis del puesto: pretende estudiar y determinar los requisitos, responsabilidades y condiciones que el puesto exige para su adecuado desempeño. Verificar los requisitos que esas tareas o responsabilidades le imponen

Las etapas en el análisis de puestos son la etapa de la planeación, etapa de preparación, etapa de realización.

Los objetivos de la administración y análisis de puestos incluye la reclutamiento y selección de personal, identificación de las necesidades de capacitación, definición de programas de capacitación, planeación de la fuerza de trabajo, valuación de los puestos, proyecto de equipamiento y métodos de trabajo.

La valuación de puestos es 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.

La valuación de puestos 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.

En el mercado de trabajo están representados los trabajadores y los empleadores, que son los que conforman la demanda y la oferta de trabajo.

La correcta determinación de sueldos y salarios son el 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, el diferencial de sueldo o salario que debe existir entre empleados buenos y excelentes, y entre supervisores y subordinados.

Es muy importante contar con las prestaciones, adecuadas Jornada de Trabajo, con sus respectivos descansos, al igual de disfrutar de Vacaciones pagadas, derecho a la prima vacacional, aguinaldo y capacitaciones



MAESTRIA EN SISTEMAS DE SALUD

SEGUNDO CUATRIMESTRE

***ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN
SISTEMAS DE SALUD***

BIBLIOGRAFIA.

<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/biblioteca/7487f171347075624ac0ba2e57d497e7.pdf>

<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/biblioteca/96b170eac26092687ece76945cb64a33.pdf>

ENERO 2022