



Mi Universidad

Cuadro Sinóptico

Nombre del Alumno: Blanca Natali Vázquez Roblero

Nombre del tema:

Unidad II: Administración de la Compensación

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: II

2.1 Análisis de puestos

- Concepto

Según Herbert y Arthur , es una unidad de la organización que consisten en un grupo de obligaciones y responsabilidades que los separan y lo distinguen de los demás pestos.

- Estructura

- Requisitos

1. Intelectuales { Escolaridad y experiencia indispensable,, adaptabilidad del puesto, iniciativa requerida y aptitudes.
2. Físicos { Esfuerzo físico requerido, concentración visual, destrezas o habilidades y compleción física requerida. .
3. Responsabilidades que se adquiere { Supervisión del personal, material o herramientas de equipo, dinero, títulos o documentos, relaciones internas o externas e información confidencial.
4. Condiciones de trabajo { Ambiente de trabajo, riesgos de trabajo (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales).

- Etapas (Adalberto Chiavenato)

- 1. Planeación

1. Determinar y analizar los puestos a describir.
2. Elaborar el organigrama de puestos
3. Elaborar el cronograma de trabajo
4. Elegir los métodos de análisis a emplear
5. Seleccionar los factores de análisis que se utilizaran (criterios de la generalidad y de la variedad).
6. Determinar la amplitud de variación de cada factor
7. Graduar los factores de análisis

- 2.- 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.

- 3.- Realización

1. Obtención de los datos sobre los puestos mediante el modelo de análisis elegido.
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.

- Objetivos de la administración y análisis de puesto

Reclutamiento y selección del personal, así como identificar las necesidades de capacitación, definición de programas de capacitación (información para la higiene y seguridad industrial), planeación de la fuerza de trabajo (estimular la motivación del personal) y valuación de los puestos.

2.2 Valuación de los puestos

○ Concepto

Según British Institute of Management, es el proceso para analizar y comparar el contenido de los puestos, es decir el precio que tiene el puesto.

○ Métodos

1. Método de jerarquización

Llamado también método de comparación simple, consiste en colocar los puestos en un a lista basada en algún criterio de comparación .

- 1. Mediante la definición previa del limite superior y el inferior de la jerarquización
- 2. Mediante la definición previa de los puestos de referencia del criterio escogido.

2.- Método de escalas por grados determinados.

El objetico es crear un medio practico para clasificar los puestos de una organización con base en las definiciones de los grados.

Puestos mensuales, de supervisión, de operación, especialidades, calificados, no calificados o jornaleros.

3.- Método de comparación por factores.

Emplea el principio del ordenamiento y es una técnica analítica para comparar los puestos.

• Factores

- 1. Requisitos mentales
- 2. Habilidades requeridas
- 3. Requisitos físicos
- 4. Responsabilidades
- 5. Condiciones de trabajo

• Etapas

- 1. Elección de los factores de valuación
- 2. Definición del significado de cada uno de los efectos de valuación.
- 3. Elección de los puestos de referencia.
- 4. Ordenamiento de los factores de valuación.
- 5. Valuación de los factores en los puestos de referencia.
- 6. Creación de la matriz de ordenamiento y de valuación de los factores

4.- Método de valuación por puntos.

O método de valuación de factores y puntos, el mas empleado en las empresas, la técnica es analítica y cuantitativa.

• Etapas

- 1. Identificar y elegir loa factores de valuación (requisitos mentales, requisitos fiscos, obligaciones implicadas y condiciones de trabajo).
- 2. Ponderar los factores de valuación.
- 3. Crear la escala de puntos (A;B;C;E; etc.).
- 4. Prepara el manual de valuación de puestos.
- 5. Valuación de los puntos por medio del manual de valuación (suma de cada factor).
- 6. Delineación de la curva salarial.
- 7. Definición de bandas salariales.

• **2.3 Mercado de trabajo**

- Se garantiza la equidad y la justicia social en un sistema de mercado.
- Los empleadores generan beneficios a través de una organización eficiente de una empresa para que tengan una vida digna con su familia
- La constitución laboral de la economía de mercado estructura una serie de derecho que influyen en el ámbito laboral con derecho a la libre asociación, celebración de convenio con sindicatos y al derecho al conflicto laboral o huelga. .

• **2.4 Análisis del costo de vida (costo de adquisición de los Recursos Humanos)**

Alternativas para mostrara en el estado patrimonial con una cuenta de activo fijo denominado recursos Humanos

1. Una sola cuenta global para todo el personal.
2. Agrupar el personal por su actividad (operarios, técnicos, profesionales, supervisores, etc.), esta se considera la más adecuada.
3. Individualizar a cada una de las personas que componen el plantel.

• **2.5 Elaboración de estructuras salariales**

○ Mecanismos de pago

- Pago justo en comparación con el pago a otros dentro de la misma organización.
- Compensación competitiva con la de otras organizaciones.
- Opción de incremento salarial basado en habilidades y destrezas.
- El diferencial de sueldo o salario que debe existir entre empelados buenos y excelentes y entre supervisores y subordinados.
- Reglas o normas de administración, cada cuanto se debe revisar la escala de pago.

○ Técnicas para la evaluación de puestos.

- Por medio de la jerarquización.
- Sistema de puntos por factor.
- Sistema de clasificación de puestos.
- Sistema de valuación por factores.
- Las encuestas d sueldos y salarios determinan la equidad externa de los puestos.
- El manejo de Broadding, creado para organizaciones que se mueven rápidamente y soportan entornos de cambios permanentes, así también complementa procesos para incrementar la velocidad de la compañía.

○ Consideraciones que afectan la determinación y los cambios de salarios.

- Salarios pagadero s por trabajos comparables.
- Condiciones o situaciones financieras de la firma.
- El costo de vida.
- Los reglamentos oficiales tales como leyes del salario mínimo, o el ajuste y arreglo oficial de las disputas.

○ Prestaciones, incentivos y servicios.

- Jornada de trabajo
- Descansaos
- Vacaciones
- Prima vacacional
- Aguinaldo
- Capacitaciones

CONCLUSIÓN

La unidad II Administración de la Compensación, menciona todo lo relacionado con el análisis de puestos, que es una unidad de la organización que consiste en un grupo de obligaciones y responsabilidades que lo distinguen y separan de los demás puestos. Para realizar dicha acción existe una estructura para poder hacerlo con mayor facilidad, en el cual presentan requisitos, tales como: intelectuales, físicos, responsabilidades que se adquieren y las condiciones de trabajo, así mismo dentro de la estructura existe un orden, el cual se divide por etapas y son 3: etapa de planeación, de preparación y de realización. Cada una de ellas lo conforman diferentes actividades a realizar, para hacer un buen análisis de los puestos, desde su verificación hasta la obtención de la información necesaria. El principal objetivo es el reclutamiento y selección del personal, identificando así las necesidades de capacitación, definición de los programas de capacitación, planeación de las fuerzas de trabajo y la valuación de los puestos.

Es necesario también conocer los métodos de valuación de los puestos, esto es un proceso para analizar y comparar el contenido de los puestos mediante una técnica proyectada para asesorar el desarrollo de una nueva estructura de los salarios. Existen algunos métodos que se pueden utilizar, el cual mencionare de manera general.

- 1.- Método de jerarquización: consiste en colocar los puestos en una lista basada en algún criterio de comparación.
- 2.- Método de escalas por grados determinados: clasifica todos los puestos de una organización con base en las definiciones de los grados, por ejemplo puestos mensuales, de supervisión, especialidades, etc.
- 3.- Método de comparación por factores: emplea el principio del ordenamiento y es una técnica analítica para comparar los puestos por medio de factores de valuación (requisitos mentales, habilidades, requisitos físicos, responsabilidades y condiciones de trabajo).
- 4.- Método de valuación por puntos: es el mas empleado en las empresas, la técnica es analítica y cuantitativa, en donde se identifican y eligen factores, se crea una escala de puntos, se realiza la valuación mediante el manual suma de cada factor y define las bandas salariales.

También es necesario tomar en cuenta el mercado de trabajo, esto para garantizar la equidad y la justicia social en un sistema de mercado para beneficio de los empleados, así como para sus familias. La Constitución Laboral de la Economía Social de Mercado estructura una serie de derechos que influyen en el ámbito laboral, la cual es necesario conocer y saber de su existencia.

La antología nos hace mención acerca de la elaboración de estructuras salariales mediante las diferentes técnicas para la evaluación de los puestos y así con el y mediante reglamentos oficiales poder brindar un salario justo de acuerdo al perfil o área que desempeñe dicho trabajador, estipulando en el contrato, prestaciones, incentivos y servicios que brinda la empresa a los subordinados, tales como: Jornada de trabajo, descansos, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y capacitaciones.