



Nombre de la alumna: Brisaida Trigueros Ramírez.

Mtra: Rosa Pacheco Ballinas.

Cuadro sinóptico unidad II

PASIÓN POR EDUCAR

Frontera Comalapa Chiapas, 14 de Enero 2023



Administración de la compensación

Análisis de puestos

Un puesto, según Herbert y Arthur, un puesto “se puede definir como 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”

El análisis pretende estudiar y determinar los requisitos, responsabilidades y condiciones que el puesto exige para su adecuado desempeño.

Estructura del análisis de puestos

El análisis de puestos se concentra en cuatro tipos de requisitos que se aplican a cualquier tipo o nivel de puesto:
1. Requisitos intelectuales. 2. Requisitos físicos. 3. Responsabilidades que adquiere. 4. Condiciones de trabajo.

Etapas en el análisis de puestos

A manera de resumen, y según Adalberto Chiavenato, un programa de análisis de puestos comprende las siguientes etapas:
Etapa de la planeación
Etapa de preparación
Etapa de realización

Valuación de puestos

Es el componente de la administración de sueldos y salarios que mantiene el equilibrio interno de éstos.

La valuación de puestos trata, fundamentalmente, del precio que tiene el puesto.

Métodos de valuación de puestos

Los métodos de valuación de puestos se dividen en tres grandes grupos:

Método de jerarquización (job ranking).

Método de escalas por grados predeterminados (job classification).

Método de comparación de factores (factor comparison).

Mercado de trabajo

El mercado laboral es en principio un mercado como otros, sujeto a la oferta y la demanda. Sin embargo, tiene sus elementos distintivos.

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.

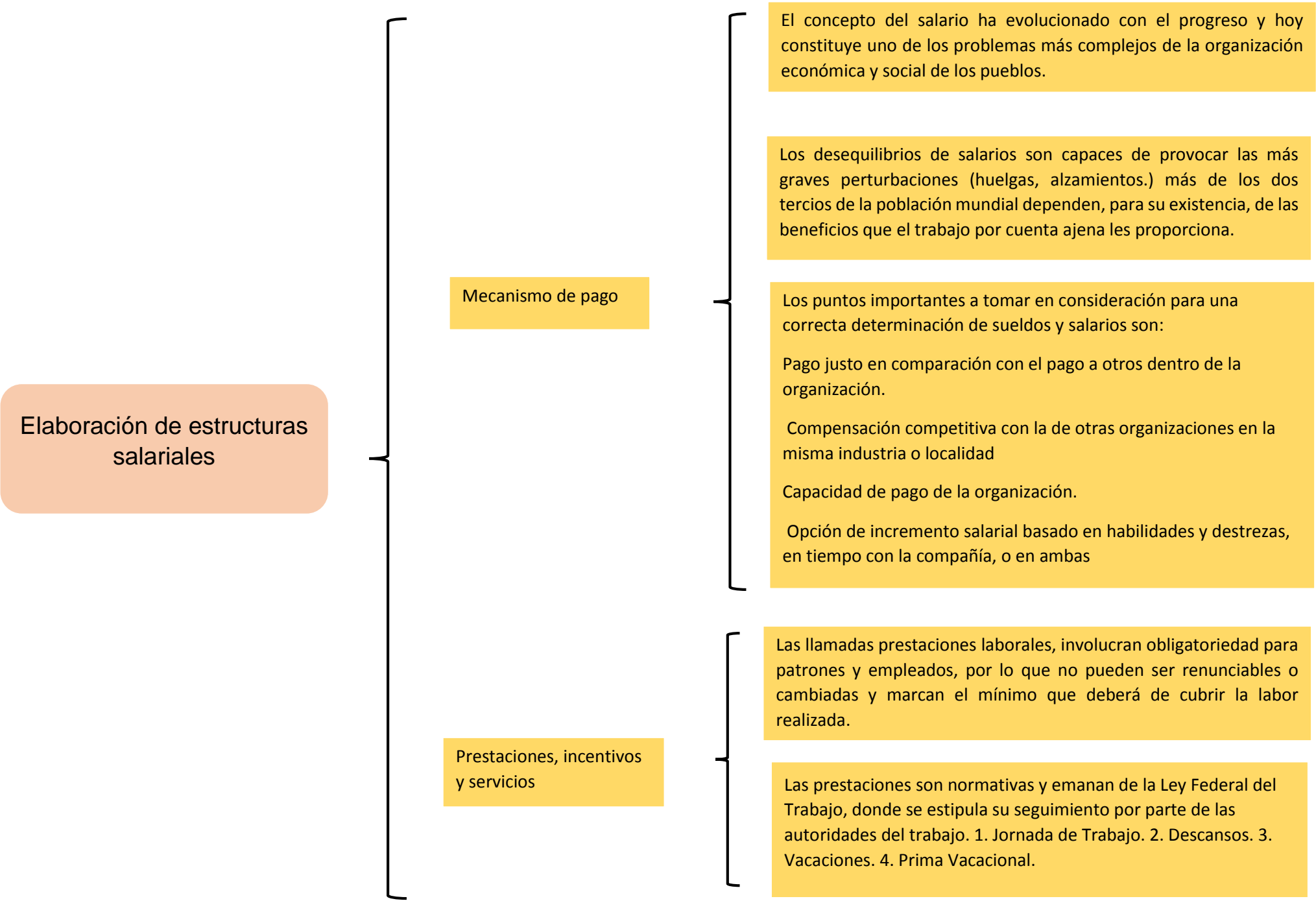
Por esta doble naturaleza del mercado laboral, que debe ser a la vez libre y consensuada, se identifican dos objetivos a alcanzar: la eficiencia y la justicia social. Para lograr esto, la constitución laboral de la Economía Social de Mercado se estructura en una serie de derechos que influyen en el ámbito laboral.

Análisis del costo de vida

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”

Las cuentas que recogerán los costos que se incurran hasta la obtención del producto final es posible que ya se encuentren en el plan de cuentas de la empresa, si ésta ha optado por una clasificación funcional y por la naturaleza del gasto para sus egresos.

Existen diversas alternativas para mostrar en el estado patrimonial el valor de los recursos humanos de la empresa. Una posibilidad es una sola cuenta global para todo el personal de la empresa.



Elaboración de estructuras salariales

Mecanismo de pago

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.) más de los dos tercios de la población mundial dependen, para su existencia, de los beneficios que el trabajo por cuenta ajena les proporciona.

- Los puntos importantes a tomar en consideración 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.
 - Opción de incremento salarial basado en habilidades y destrezas, en tiempo con la compañía, o en ambas

Prestaciones, incentivos y servicios

Las 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, donde se estipula su seguimiento por parte de las autoridades del trabajo. 1. Jornada de Trabajo. 2. Descansos. 3. Vacaciones. 4. Prima Vacacional.

Conclusión.

El análisis del puesto es el proceso de reunir, analizar y registrar información relativa a los puestos dentro de una organización. Dicha información se registra en lo que comúnmente se denomina descripciones y especificaciones del Puesto.

Se debe aclarar que esta función tiene como meta el análisis de cada puesto de trabajo y no de las personas que lo desempeñan. Las principales actividades vinculadas con esta información son: Compensar en forma equitativa a los empleados, ubicar a los empleados en los puestos adecuados, determinar niveles realistas de desempeño, crear planes para capacitación y desarrollo identificar candidatos adecuados a las vacantes planear las necesidades de capacitación.