



Nombre del Alumno: Aguilar López Yovani Leticia

Nombre del tema: unidad: II administración de la compensación

Parcial: segundo

Nombre de la Materia: administración de los recursos humanos en sistemas de salud.

Nombre del profesor: Rosa Ballinas Pacheco

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

Cuatrimestre: 2° cuatrimestre

CUADRO SINÓPTICO

Guadalupe Grijalva, municipio de frontera Comalapa a 14 de enero de 2023.

INTRODUCCIÓN

Para las inmensas mayorías de las familias la única fuente de ingresos son las remuneraciones que sus miembros perciben, en contraprestaciones por el trabajo que realizan por cuenta de otra persona. El sistema salarial, es el sistema establecido que se ha desarrollado más allá de la primitiva economía de trueque. Así pues, no es de extrañar que la determinación de estas retribuciones salariales se haya convertido en uno de los problemas centrales de toda economía moderna, en el que están interesados no solo los trabajadores, que ven en los salarios su única fuente de ingresos, si no los empresarios, que los consideran como un coste de producción, de los gobiernos que los examinan como un factor muy importante a tener en cuenta al fijar la política económica del país y los consumidores que los quieren controlar para poder así reducir los precios de las mercancías que compran.

Unidad: II administración de la compensación

Análisis de puesto

puesto

Unidad de organización que consiste en un grupo de obligaciones y responsabilidades

análisis

Pretende estudiar y determinar los requisitos, responsabilidades y condiciones que el puesto exige

¿Qué es ?

Método de recopilación de los requisitos y calificaciones exigidas para el cumplimiento satisfactorio de las tareas de un empleado

Tipos de análisis

- Requisitos intelectuales
- Requisitos físicos
- Responsabilidades que adquiere
- Condiciones de trabajo

Etapas

- Planeación
- Preparación
- realización

Valuación de puestos

Proceso para analizar y comparar el contenido de los puestos

Métodos de valuación

- Método de comparación simple o Jerarquización

consiste en listar los puestos ya sea por orden creciente o decreciente con base en algún criterio de comparación

- Método de escalas por grado
- Método de comparación de factores

Consiste en dividir los puestos que serán comparados en conjuntos o grados que poseen ciertas características comunes

emplea el principio del ordenamiento y es una técnica analítica para comparar las puestas por medio de factores de valuación.

Unidad: II administración de la compensación

Mercado de trabajo

Unión de la oferta y la demanda de empleo en un país o región

Las familias venden sus servicios laborales por un salario y las empresas compran dicho servicio

Características

Suele estar influido y regulado por el estado

Clase

Mercado laboral

Análisis de costo de vida

Herramienta que permite analizar a lo largo del tiempo ecuación de ingresos y gasto del ser humano

Tipos de análisis

análisis de costo-minimización

comparan exclusivamente los costos de dos intervenciones alternativas bajo el supuesto que ambas proveen un nivel de beneficio equivalente

análisis de costo-efectividad

son de tipo unidimensional, pues los beneficios de las estrategias a evaluar no son equivalentes y son medidos en unidades naturales de morbilidad, mortalidad o calidad de vida

análisis de costo-beneficio

requieren que las consecuencias de la intervención a evaluar sean expresadas en términos monetarios, lo que permite al analista hacer comparaciones directas entre distintas alternativas por medio de la ganancia monetaria neta o razón de costo-beneficio

análisis costo-utilidad

se basa en la valoración de las preferencias o utilidades de los individuos y la satisfacción en relación a la calidad de vida, expresando el resultado en términos de calidad de años de vida.

Unidad: II administración de la compensación

Mecanismo de pago

Forma de determinación de sueldos y salarios

- * 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.

Elaboración de estructuras salariales

Columna vertebral en un buen sistema de administración de remuneración

Criterios de estructura

- Nivel de estudios o competencias
- Experiencia laboral
- Responsabilidades
- Esfuerzo (mental y físico).
- Condiciones de trabajo

Factores

- Rango salarial
- Objetivos
- Equidad interna
- Competitividad externa

Sistemas

Jerarquización

- El sistema de puntos por factor
- El sistema de clasificación de puestos
- El sistema de valuación por factores
- Las encuestas de sueldos y salarios determinan la equidad externa de los puestos
- El manejo de Broadbanding

Unidad: II administración de la compensación

Elemento de la compensación de variable

Pago de variable

Pago de efectivo de naturaleza flotante asociado naturalmente a los resultados operativos y financieros

Claves de la compensación

- Vincular la compensación a los resultados de negocio
- Alinear las metas del personal elegible con metas de la empresa
- Balancear los costos de la compensación
- Alinear la competitividad de compensación
- Comunicar las metas de la organización

Elementos

- Periodicidad
- medición
- Vinculación
- Financiamiento

Tipos

- Incentivos
- Comisiones
- Bonos
- Planes de acciones
- Distribución de los beneficios de la empresa
- Premisas

Pasos de implementación

- Alineación
- Diseño de plan
- Implementar
- Evaluar

Prestaciones, incentivos y servicios

Prestaciones laborales

Los vínculos laborales establecen derechos y obligaciones, tanto para el patrón, como para los trabajadores

La Ley Federal del Trabajo establece que dentro de un vínculo laboral pueden existir dos tipos de prestaciones

- Jornada de trabajo
- Descansos
- Vacaciones
- Prima vacacional
- Aguinaldo
- Capacitación

Conclusiones

En lo referente al tipo de compensación que reciben los empleados la más adecuada es la que le proporcionan las empresas privadas a su personal, ya que es financiera como no financiera. Mientras que en las empresas públicas solamente es financiera establecido por el código del trabajo y alguna cantidad monetaria relacionada con su nivel académico.

Bibliografía

- 1-BEICHER , D. B. (1973), sistema de retribución y administración de salarios, enciclop. (vol. Vi), Bilbao, deusto.
 - 2- GARY DESSLER. Administración de personal, sexta edición (prentice Hall). 715p.
 - 3- HERNANDEZ DILA Y AVILA LEYVA (2005) remuneración del personal, www.monografia.com/shtm agosto23 del 2005 . En cache.
 - 4- IDALBERTO CHIAVENATO. Administración de recursos humanos , segunda edición (MC GRAW HILL)540p./
- * Guía usada administración de los recursos humanos en sistemas de salud