



TEMA: ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS EN SISTEMAS DE SALUD

UNIDAD II

Administración de la compensación

2.1. *Análisis de puestos*

2.2. *Valuación de puestos*

2.3. *Mercado de trabajo*

2.4. *Análisis del costo de vida*

2.5. *Elaboración de estructuras salariales*

2.5.1. *Mecanismo de pago*

2.5.2. *Prestaciones, incentivos, servicios*

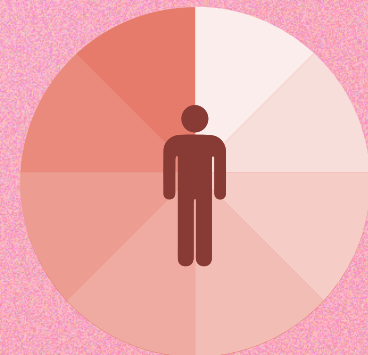
2.5.3. *Elementos de la compensación variable*

ALUMNO: Jimenez Alfonso Obdulia de Jesus

PROFESOR: Lic Rosa Pacheco Ballinas

NOM. DE LA MAESTRIA: Administración en sistemas de salud

Cuatrimestre: Segundo



Estudia los principios y técnicas para lograr que la compensación total que percibe el trabajador por su trabajo sea la adecuada

Lugar y fecha: Ocosingo, Chiapas a 14 de enero del 2023

ADMINISTRACION DE LA COMPENSACION

Analisis de puestos

Es un grupo de obligaciones y responsabilidades relaciones y informes, condiciones de trabajo y de supervisión de un puesto como también se le denomina conjunto de actividades por una sola persona.

Ejemplo
Descripción de puestos

Aspecto intrínsecos

Analisis de puestos

Aspecto extrínsecos

Estructura de analisis de puestos

Factores de analisis que comprenden la exigencia de un puesto, por lo que se refiere a los requisitos que debe tener el ocupante, entre ellos la disciplina y la responsabilidad del contratado.

Objetivos de la administración:

*Sustento de información proporcionada para reclutar y seleccionar al personal

Valuación de puestos

Es el proceso de analizar y comparar el contenido de los puestos de trabajo. El objetivo es situarlos en un orden de jerarquización que sirva de base a un sistema de remuneración.

Métodos:
-Comparación básica
-Comparación no cuantitativa
-Comparación cuantitativa

Factores:
-Requisitos mentales
-Requisitos físicos
-Responsabilidad
-Condiciones de trabajo

Mercado de trabajo

Es el entorno económico en el cual concurren la oferta sujeto a la oferta y demanda, formada por el número de horas que quiere trabajar la población en actividades remuneradas y la demanda, constituida por las oportunidades de empleo; y para lograr esto se constituyen en una serie de derechos a la libre asociación, la celebración de convenios colectivos y el derecho al conflicto laboral o huelga.

Analisis del costo de vida

Según Raúl Alberto Trettel es "un empleado puesto en una función específica y con una capacidad de rendimiento estándar"; es decir todos los costos serán englobados en una apertura de plan de cuentas con ventajas y desventajas en REC.HUM.

Alternativas:

-Proporcionar información útil para el análisis de composición de Rec. Humanos.

-Clasificación de tomas de decisiones para elegir los distintos tipos de personal que uenta la empresa en materia de rotacion.

Elaboración de estructuras salariales

Estructura de los sueldos y salarios representan una recompensa tangible por servicios y fuente de reconocimientos que desempeñan según las labores de un servicio dentro de una empresa según recursos humanos.

Determinación de sueldos y salarios:

- Pago justo en comparación con el pago de otros en la organización.
- Compensación competitiva.
- Capacidad de pago de la organización.
- Opción de incremento salarial.
- El diferencial de sueldo o salario.
- Reglas o normas de jerarquización.

Mecanismo de pago

Es la jerarquía que existe entre uno y otro puesto dentro de una empresa, aplicando técnicas y mecanismos de pago.

--Tipos:

Jerarquía:

son los niveles de mayor jerarquía requieren responsabilidades, condiciones de trabajo acompañados de disciplinas y obligaciones de puesto más alta dentro de una institución o empresa.

-Sistema de puntos por factor:

es la valuación cuantitativa en base a un total de puntos asignados en cada trabajador misma que serán tomados en cuenta al momento de ejercer.

-Sistema de clasificación de puestos:

es el método de valuación en una organización con el que se agrupa de acuerdo con una serie de escalas salariales predeterminadas, en este caso las descripciones de cada grado considera la magnitud de responsabilidades, destreza y educación.

-Sistema de valuación por factor

-Encuestas de sueldos y salarios determinan la equidad externa de los puestos.

-El manejo de Broadbanding creado para ayudar logros de ciertos objetivos, principalmente permitir el desarrollo en las personas de un espectro más amplio de habilidades que puedan contribuir al desarrollo eficiente de sus responsabilidades.

Principales afectaciones de cambio:

- Salarios pagaderos por trabajos comparables, en otras firmas del mercado de trabajo o en la industria.
- Condiciones o situaciones financieras de la firma.
- Costo de vida.
- Reglamentos oficiales tales como las leyes sobre el salario mínimo, o el ajuste y arreglo oficial de las disputas.

Prestaciones, incentivos, servicios

Son prestaciones normativas que emanan la Ley Federal del Trabajo, donde se estipula su seguimiento por parte de las autoridades, se ase mención los derechos del trabajador y reciprocidad que existe entre la misma Jornada de Trabajo descansos, vacaciones, aguinaldo y capacitaciones. También el trabajador deberá ponerse de acuerdo con el patrón por necesidades de servicio de la empresa y remunerando en recompensas según las actividades a laborar.

Elementos de la compensación variable

Recompesa de los mismos trabajadores e incentivos, bonos o comisiones, dependiendo de las comisiones que ejerzan cada trabajador individualizando dentro de la empresa, también se puede medir por metas para mejorar el rendimiento, para que cada trabajador logre sus objetivos.

ventajas:

las ventajas de patron en los elemntos de compensacion puede medir de una forma más ordenada los objetivos personales a los colaboradores al mismo tiempo se verán motivados por las compensaciones que les brindan en su trabajo.

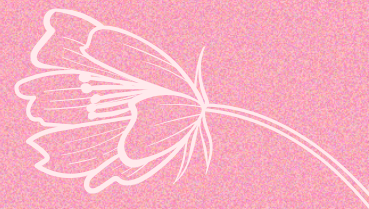
Como se aplica:

Se aplica al contemplar los objetivos de las áreas el seguimiento y la cultura de equipo. Por tanto mantener vigilado el área laboral en donde se desempeñan por cualquier evento que pueda alterar la nómina por medio de nuestro módulo de incidencias, al igual que el reloj checador para verificar las sanciones.

Principales veneficios:

- *Horas extras laboradas, atrasos o faltas.
- *Bonos establecidos por la compañía.
- *Vacaciones.
- *Días ausentes, visitas al médico.

CONCLUSIÓN



La función de recursos humanos en la actualidad está en procesos de cambio constante y cada uno de ellos atracción y retención del talento, formación integral de las personas, el sistema de evaluación y recompensa deben de estar ajustándose cada vez al ambiente competitivo, al uso de la tecnología y principalmente a las necesidades de las personas. En este trabajo se pretende conocer el impacto que tienen los diversos objetivos de la administración de compensaciones en los componentes de las mismas compensaciones, es una investigación cuantitativa en la que participaron las personas, destacando que los principales objetivos para mejorar los resultados de la empresa y promover el salario y las prestaciones como los principales componentes de la mezcla de compensaciones que prefieren los trabajadores dentro de la empresa y así regirse por leyes que en marcan las condiciones generales de trabajo.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

• BACXSN Y JACOOSEN: «Contabilidad de costos, un enfoque administrativo y de gerencia», Ed. Mc Graw Hill, pág. 692.

• IO HN G. RH ODE, GARY L. SUNDcM y Eow no E.LAWLER:
«COTltabilizaeión del valor de los recursos humanos», Reviste Administración de Em presas, T. VI, pág. 465.

• DANTfl CRACOGNA: «El balance social de la empresa», Revista Administración de Empresas, T. XI, pág. 318.

• Ley Federal del trabajo “Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones” CHIAVENATO, Idalberto Ed. Mc Graw Hill 8a. Edición