



*Nombre del Alumno: Juan José Sánchez Pérez*

*Nombre del tema: Unidad II administración de la compensación*

*Parcial: 1*

*Nombre de la Materia: administración de recursos humanos en el sistema de salud*

*Nombre del profesor: Sandra Daniela guillen*

*Nombre de la Licenciatura: Maestría en Administración en Sistemas de Salud*

*Cuatrimestre: 2do*

ADMINISTRACIÓN DE LA COMPENSACIÓN

Análisis y descripción de puesto

Se trata de recopilar la mayor cantidad de datos, para realizar una descripción completa del puesto

En posible continuar con otros tipos de estudios para una buena administración de recursos humanos

Componentes del puesto

Es una herramienta que es utilizada por el área de capital humano, se trata de enlistar y definir las funciones y responsabilidades que conforman cada uno de los puestos laborales

- Elemento
- Tarea
- Actividad
- Deber u obligación
- Responsabilidad
- resultado

Hay cinco métodos básicos de obtención de la información para la elaboración del análisis y la descripción

- Observación
- Entrevistas
- Cuestionarios
- Comités
- Métodos mixtos

- Valuación de puestos.
- Reclutamiento y selección.
- Capacitación y desarrollo.
- Relaciones laborales.
- Seguridad e higiene.
- Organización y métodos.
- Auditoría de recursos humanos.
- Auditoría contable y financiera.
- Plan de vida y carrera profesional.
- Procesos de reingeniería.

Requerimientos del puesto

- Actitudes
- Especificaciones

sistema metodológico para determinar la importancia que revisa cada puesto en relación con los demás dentro de la organización

- Alineación
- Grados predeterminados
- Comparación de factores
- puntos

Modelos de alineación, también conocido como jerarquía o rango de puestos

Mitología del modelo de alineación de puestos

Valuación de puesto

Modelos básicos de valuación de puestos

Modelos de comparación de factores

- Seleccione y designe a los miembros del comité valuador
- Proporcione un listado de los puestos a valorar, junto con sus descripciones
- invoque a la reunión del comité valuador
- Inicie la valuación de puestos.
- Muestre al comité las valuaciones de cada miembro y sométalas a discusión
- Promedie las ordenaciones.
- Realice los ajustes a la alineación.
- informe a la empresa de los resultados obtenidos en el proceso de valuación.

Elementos para realizar una valuación de puestos

tiene como principal finalidad lograr una adecuada representación de la jerarquía que facilite la organización y permita remunerar adecuadamente a los trabajadores

surgió en 1926, cuando Eugene J. Benge fue contratado por la compañía Philadelphia Rapid Transit, para instalar un programa de valuación de puestos pagados por hora

- Aprobación de la alta dirección
- Análisis y descripciones de puestos
- Organigramas
- Modelo de valuación
- Comité de valuación
- Selección de puestos

# ADMINISTRACIÓN DE LA COMPENSACIÓN

**Mercado de trabajo**

es la piedra de toque de moralidad de un sistema económico

condiciones del mercado laboral

Un aspecto de importancia particular es la demanda y la oferta de habilidades específicas en el mercado laboral

puede estar en conflicto entre la economía y la ética; como mercado, está sujeto a los principios de la eficiencia económica

**Análisis de costo de vida**

se inician en la segunda mitad del siglo XX, en respuesta a la necesidad de algunas organizaciones de contar con información sobre el concepto mercado de trabajo.

En Estados Unidos, la práctica de fijar los salarios conforme al costo de vida se estableció para garantizar que el personal expatriado viviera tal como lo hacía en su nación de origen

Al instalarse Pemex en el sureste mexicano todas las costumbres de la zona se modificaron y el costo de vida se encareció al aumentar la derrama económica en la región.

**Elaboración de estructuras salariales**

Para considerar una renovación, actualización o la implementación de una estructura salarial, debe seguir los siguientes pasos

- Evaluar y clasificar los cargos de la empresa
- Identificar y delimitar el perfil de cada rango
- Identificar las características cuantitativas y cualitativas
- Definir las prestaciones de cada bloque de puesto
- Reglamentación y transparencia
- Comunicar el paquete de prestaciones

**Mecanismo de pago**

El salario se pagará directamente al trabajador. El salario en efectivo deberá pagarse en moneda del curso legal

Los gastos o costos que originen estos medios alternativos de pago serán cubiertos por el patrón

Los recibos de pago deberán entregarse al trabajador en forma impresa o por cualquier otro medio

**Prestaciones, incentivos y servicios**

**Antecedentes de las prestaciones**

La obtención de prestaciones es el apoyo que los gobiernos brindan al movimiento obrero

En las empresas donde no había sindicato, el hecho de otorgar prestaciones adicionales ayudaba para disuadir a los trabajadores de buscar la sindicalización

**Clasificación de las prestaciones**

- Presiones y seguros
- Legales
- Aguinaldos
- Historia
- Vacaciones
- Días festivos
- Vivienda
- Seguridad social
- Pensión por incapacidad
- Costo por incapacidad
- Servicios al personal, etc.

**Compensación variable**

es un método de remuneración que se basa en el pago de retribuciones a los empleados en base a una serie de variables medibles y previamente acordadas.