

MAPA CONCEPTUAL

ADMINISTRACION DE
LA COMPENSACION

**MAESTRA: SANDRA DANIELA GUILLEN
PULIDO**

MIGUEL ANGEL LOPEZ LOPEZ
ENERO 2024

ADMINISTRACION DE LA COMPENSACION

Análisis de puestos

Proceso que permite conocer, estudiar y ordenar las actividades, obligaciones y responsabilidades que desarrolla y asume una persona en su puesto de trabajo

Descripción de puestos

Es una explicación escrita de las actividades, responsabilidades, condiciones de trabajo y demás aspectos relevantes de un puesto específico

Utilidad

El análisis y la descripción de puestos son los métodos básicos con los que debe iniciarse cualquier intento de tecnificación de área es posible continuar con otro tipo de estudios tendientes a consolidar una buena administración de recursos humanos

Valuación de puestos

Sistema metodológico para determinar la importancia que revisa cada puesto en relación con los demás dentro de la organización, tiene como principal finalidad lograr una adecuada representación de la jerarquía que facilite la organización y permita remunerar adecuadamente a los trabajadores.

Proceso de valuación de puestos

Es conveniente considerar la importancia relativa que cada puesto guarda respecto a los demás dentro de la organización, la valuación de puestos ayuda a combatir problemas como el desconocimiento de la importancia de cada puesto y la fijación de salarios por medio de cálculos empíricos.

Sirve para

Mantener un principio de proporcionalidad en cada una de las áreas. Así, un puesto subordinado a otro no puede valer más que este último

Mercado de trabajo

Unión de la oferta y la demanda de empleo en un país o región, es la piedra de toque de moralidad de un sistema económico, ya que en él está en juego el bienestar material de la nación y la dignidad de sus ciudadanos como personas.

Análisis del mercado

Puede estar en conflicto entre la economía y la ética; como mercado, está sujeto a los principios de la eficiencia económica, pero debe estar abierto a los criterios superiores que rigen la vida del hombre, a su dignidad inherente al trabajo.

Por ejemplo

Los sueldos y salarios están determinados por la oferta y demanda de los mercados de trabajo por otro, con frecuencia es el mercado el que determina los niveles de pago

Análisis del costo de vida

Para determinar el costo de vida de los empleados, una empresa puede valerse de las publicaciones periódicas existentes, que muestren las cifras oficiales y de otras empresas

Planeación estratégica

La imagen de la empresa es un factor que ayuda para atraer a los mejores candidatos y, de esta forma, simplificar los procesos de selección y obtener una buena imagen ante la sociedad.

Costo de vida

En ciudades desarrolladas industrialmente, el estudio del costo de la vida establece un límite inferior en la curva de pago. Por debajo de este no debería fijarse ningún salario, lo cual evitaría tener demasiada rotación de personal

Pasos para diseñar una estructura salarial

- 1.- Evaluar y clasificar los cargos en la empresa
- 2.- Identificar y delimitar el perfil de cada cargo
- 3.- Identificar las características cuantitativas y cualitativas de cada cargo
- 4.- Definir las prestaciones de cada bloque de puestos y unificarlas en caso que tengan diferencias
- 5.- Determinar las prestaciones adicionales que puede otorgar la empresa
- 6.- Reglamentación y transparencia Comunicar el paquete de prestaciones

Mecanismo de pago

De acuerdo a la ley federal de trabajo los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios. Cualquier disposición o medida que desvirtúe este derecho será nula. El derecho a percibir el salario es irrenunciable. Lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados

Sistema de 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. (metas/objetivos conseguidos)

Referencia

Pulido, D. S. (Enero de 2024). Administracion de Recursos Humanos en Sistemas de Salud. Comitán De Dominguez, Chiapas, Mexico.