Nombre del alumno: Karla Elvira Morales Gomes

Nombre del profesor: Mtra. Sandra Daniela Guillén Pulido

Materia: Administración de Recursos Humanos en Sistemas de Salud

Nombre del trabajo: mapa conceptual administración de la compensación

Nombre de la Maestría: La maestría en Administración en Sistemas de Salud

2 cuatrimestre

Comitán de Domínguez, Chiapas a 12 de enero de 2024

ADMINISTRACIÓN DE LA COMPENSACIÓN

Componen

Especificaciones del puesto

conceptos

En la especificación o el perfil del puesto se consignan los requisitos mínimos para desempeñar con eficiencia el

Para la empresa Ayuda a establecer y repartir mejor las cargas de trabajo

Componen

Beneficios de la descripción de puestos

Sirven para fijar actiividades de

- Supervisores: Da un conocimiento preciso y completo de las operaciones encomendadas a su vigilancia, permitiéndoles planear y distribuir mejor el trabajo.
- el trabajador: Permite conocer con precisión lo que debe hacer el trabajador.
- departamento de recursos humanos: Proporciona los requisitos que deben investigarse al seleccionar la persona.

Metodología del modelo de alineación de puestos

1. Seleccione y designe a los miembros del comité valuador.
2. Inicie la valuación de puestos.
3. Promedie las ordenaciones.
4. Proporcione un listado de los puestos a valorar, junto con sus descripciones

Lineamientos generales para redactar una descripción de puestos

- Requisitos de estilo.
- Claridad.
- Sencillez.
- Concisión.
- Conservación y revisión
- Contenido de una descripción de puestos
- Conservación y revisión
- descripción libre

VALUACIÓN DE PUESTOS.

Modelos de valuación

asignar valor a un puesto a partir de una jerarquía funcional, se está tratando de acomodar un listado que indique la importancia de menor a mayor, o viceversa, de todos los puestos en la organización

Modelo de alineación

Este modelo es muy sencillo en cuanto a su construcción e implementación; por lo tanto, permite economizar tiempo, por lo que resulta adecuado para empresas pequeñas o con escalas jerárquicas reducidas, donde hay poca diversidad de funciones y 60 los procesos de fabricación o de servicios (

Metodología del modelo de grados predeterminados

1. Desarrolle o seleccione el manual de grados predeterminados.

2. Seleccione y designe a los miembros del comité valuador.

3. Proporcione a los miembros del comité de valuación la documentación necesaria.

4. Convoque a la reunión del comité valuador.

5. Inicie la valuación de puestos.

Ventajas y desventajas del modelo de alineación

ventajas.

Facilita la rápida comprensión por parte de las personas que lo aplican, así como de la mayoría de quienes integran la organización.

desventajas.

No se analizan los elementos factores que integran un puesto, lo cual puede dar como resultado apreciaciones subjetivas, cuando no se conocen a profundidad las funciones y las responsabilidades delos puestos de trabajo

ADMINISTRACIÓN DE LA COMPENSACIÓN

Componen

ANALISIS Y DESCRIPCION DE PUESTO

conceptos

El análisis de puestos es el proceso que permite conocer, estudiar y ordenar las actividades,

La descripción de puestos es una explicación escrita de las actividades, responsabilidades, condiciones de trabajo y demás aspectos relevantes de un puesto específico.

Componen

Utilidad del análisis y la descripción de puestos

1. Valuación de puestos.
2. Reclutamiento y selección.
3. Capacitación y desarrollo.
4.- Relaciones laborales.
5.- Seguridad e higiene.
6. Auditoría de recursos humanos

división

Elemento.

Tarea.

Actividades.

Deber u obligación.

Responsabilidad.

Resultado

Intervenciones

conclusión

Componentes del puesto

La importancia que tiene la aplicación de la administración

Requerimientos del puesto

descripción estándar

redactar la descripción de un puesto determinado, es posible elegir aquellos de sus

componentes o las características que sobresalen. Se componen en:

titulo

nombre

obtiene la información

En la práctica, los datos del análisis y la descripción de puestos generalmente se obtienen a

partir de personal experto (en su mayoría quienes tienen que ver con el puesto). Se divides en:

1. Observación.
2. Entrevistas.
3. Cuestionarios.
4. Comités.
5. Métodos mixtos.

Proceso Administrativo

Planeación.

Organización.

Control.

Dirección.

Aptitudes.

Características personales específicas y asociadas con la probabilidad de éxito en el desempeño del puesto.

Especificaciones.

hablar de

“especificaciones”, algunas veces estas abarcan las “aptitudes” o se emplean las dos

expresiones como si fueran sinónimos.

Observación

Este método consiste en que un analista debe observar y anotar las actividades de un trabajador durante el desempeño de su puesto.

Entrevistas

Las entrevistas son usuales para obtener datos en el análisis de puestos.

Cuestionarios

Los cuestionarios se aplican a los empleados para que ellos describan las actividades y

responsabilidades relacionadas con sus puestos de trabajo.

Diseño del cuestionario

El responsable del diseño debe redactar un documento que el ocupante del puesto pueda

leer, entender y contestar con facilidad.