

**NOMBRE DEL ALUMNO: PAMELA DE LOS ANGELES
ORTIZ GOMEZ**

**NOMBRE DEL TEMA : ADMINISTRACION DE LA
COMPENSACION
PARCIAL 1**

**NOMBRE DE LA MATERIA: ADMINISTRACION DE LOS
RECURSOS HUMANOS EN EL SISTEMA DE SALUD.**

**NOMBRE DEL PROFESOR: SANDRA DANIELA GUILLEN
PULIDO**

**NOMBRE DE LA MAESTRÍA: MAESTRIA EN
ADMINISTRACION DE INSTITUCIONES DE SALUD
CUATRIMESTRE II**

DESCRIPCION DE PUESTO

Es un documento resumido y conciso de información objetiva que identifica las tareas y las responsabilidades del puesto. Para elaborar el documento de la descripción, el analista tiene que basarse en la naturaleza del trabajo, no en el individuo que lo desempeña en la actualidad. Escribir la descripción de un puesto no es tarea difícil.

UTILIDAD

- 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.

ANALISIS Y DESCRIPCION DEL PUESTO

-Análisis de puestos es el 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. El documento que muestra la información presentada en forma de resumen

TITULO DEL PUESTO

El título del puesto nos puede dar una comunicación clara y sólida entre personas que deben entender lo que es el trabajo. Identificar un puesto con un buen nombre es importante, pues reduce imprecisiones y orienta a quien desee conocer su contenido.



ADMINISTRACION DE LA COMPENSACION

COMPONENTES DEL PUESTO

- Elemento
- Tarea
- Actividad
- Deber u obligacion
- Responsabilidad
- Resultado

REQUERIMIENTO DEL PUESTO

- Aptitudes
- Especificaciones
- Descripción estandar

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) mediante cuestionarios y entrevistas.

BENEFICIOS DE LA DESCRIPCION DEL PUESTO

Para la empresa Ayuda a establecer y repartir mejor las cargas de trabajo. Sirve para fijar responsabilidades en la ejecución de los trabajos.

-Para los supervisores Da un conocimiento preciso y completo de las operaciones encomendadas a su vigilancia, permitiéndoles planear y distribuir mejor el trabajo.

-Para el trabajador Permite conocer con precisión lo que debe hacer. Señala con claridad sus responsabilidades. Ayuda a conocer si está laborando bien

ELEMENTOS PARA REALIZAR UNA VALUACION DE PUESTO

- a) Aprobación de la alta dirección.
- b) Análisis y descripciones de puestos
- c) Organigramas.
- d) Modelo de valuación.
- e) Comité de valuación.
- f) Selección de puestos tipo

MODELOS DE VALUACION

- Modelos de Alineacion
- Modelos de grados predeterminados.
- Modelo de comparacion de factores

MODELOS DE VALUACION

Los expertos en la materia han desarrollado una serie de modelos que permiten efectuar tales mediciones, con base en dos vertientes; a saber: Por la forma de observar el objeto de medición (puesto). Por la forma de comparar el objeto de medición (puesto). De la primera vertiente, nacen dos enfoques claramente definidos: a) El puesto como un todo. b) El puesto dividido en partes o factores

Es un sistema metodológico para determinar la importancia que revisa cada puesto en relación con los demás dentro de la organización. La 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. Ayuda a combatir problemas como el desconocimiento de la importancia de cada puesto y la fijación de salarios por medio de cálculos empíricos; también contribuye a reducir las preferencias individuales de la gerencia hacia ciertos puestos o personas, a reducir el proteccionismo que eventualmente ejercen los sindicatos sobre ciertos trabajadores, a evitar la fuga imperceptible de obligaciones de algunos puestos y a reducir los desequilibrios en las cargas de trabajo ocasionados por diversas razones.



Valuacion de puestos

MERCADO DE TRABAJO

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. El mercado de trabajo 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.

ANALISIS DEL COSTO DE VIDA

Los estudios del 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.



IDENTIFICAR Y DELIMITAR EL PERFIL DE CADA CARGO:

hay que determinar las características del personal que labora en las diversas áreas de la empresa, señalando con claridad las obligaciones de cada puesto laboral. Es importante definir para qué fue creado cada puesto, cuál es su finalidad y las actividades que realiza.

IDENTIFICAR LAS CARACTERÍSTICAS CUANTITATIVAS Y CUALITATIVAS DE CADA CARGO:

se debe establecer las cualidades requeridas en el personal que ocupará los puestos necesarios para la empresa y en el número de personas que se requiere en cada área para que pueda funcionar adecuadamente.

EVALUAR Y CLASIFICAR LOS CARGOS EN LA EMPRESA:

en otras palabras, establecer una jerarquización. Para lograrlo es preciso identificar los niveles de cargo en base a su importancia dentro de la compañía, así como clasificar a los recursos humanos por su nivel educativo y realizar perfiles profesionales. Los diferentes puestos de la empresa deben ser clasificados y agrupados en niveles como: ejecutivos, supervisores y operativos.

Si la empresa está considerando la renovación, actualización o la implementación de una estructura salarial, debe seguir los siguientes pasos:

COMUNICAR EL PAQUETE DE PRESTACIONES:

los empleados deben saber el contenido de los procedimientos internos relacionados con la política remunerativa de la organización y ver que en la reglamentación hay coherencia, equidad y transparencia.



Elaboracion de estructura salarial

DEFINIR LAS PRESTACIONES DE CADA BLOQUE DE PUESTOS Y UNIFICARLAS EN CASO QUE TENGAN DIFERENCIAS:

a manera de ejemplo, una secretaria y un promotor de ventas pueden ubicarse en el bloque operativo de la empresa, pero tienen finalidades y funciones diferentes.

DETERMINAR LAS PRESTACIONES ADICIONALES QUE PUEDE OTORGAR LA EMPRESA:

se debe tener en consideración que dichas prestaciones adicionales deberán reforzar el cumplimiento del objetivo establecido para cada puesto. Igualmente, deben ser realistas, alcanzables y otorgables: teóricamente, las prestaciones pueden revertir una o varias de las finalidades del paquete de compensaciones, es decir, motivar y reforzar el alcance de objetivos, entre otros.

REGLAMENTACIÓN Y TRANSPARENCIA:

es importante contar con un reglamento en el que se establezca claramente los procedimientos, plazos y condiciones generales para acceder al salario que le corresponda al trabajador de acuerdo a los criterios establecidos de responsabilidad, desempeño, antigüedad, etc.

El artículo 8, quinto párrafo, de la Ley del Impuesto sobre la Renta, en una interpretación auténtica del legislador, considera como previsión social: Las erogaciones efectuadas que tengan por objeto satisfacer contingencias o necesidades presentes o futuras, así como otorgar beneficios a favor de los trabajadores [...], tendientes a su superación física, social, económica o cultural, que les permitan el mejoramiento en su calidad de vida y en la de su familia. En ningún caso, se consideraran previsión social las erogaciones efectuadas a favor de personas que no tengan el carácter de trabajadores...

El gobierno, por su parte, ha desalentado el uso de las prestaciones a las que denomina previsión social y que en su contexto pretenden seguir un doble planteamiento: 1. Las prestaciones no deben ser acumulables a los ingresos del trabajador. 2. Las prestaciones deben ser deducibles para la empresa. A partir de este doble planteamiento, la ley propone tres características principales para las prestaciones: a) Concepto de generalidad. b) Soporte jurídico. c) Seguridad jurídica laboral al trabajador.

PRESTACIONES, INCENTIVOS Y SERVICIOS.

El hecho de que las prestaciones hayan llegado a formar parte integral de la compensación ha provocado que los trabajadores las vean como una conquista. Las prestaciones ya no se consideran regalos de la empresa que la dirección decide dar o no. Dentro de dichas conquistas o tales avances sociales se incluyen los incrementos de tiempo libre de los trabajadores. Otros estímulos con impacto significativo son los de seguridad social y toda la infraestructura que los Estados han establecido para proteger al trabajador en forma integral.

El derecho a percibir el salario es irrenunciable. Lo es igualmente el derecho a percibir los salarios devengados. El salario se pagará directamente al trabajador. Sólo en los casos en que esté imposibilitado para efectuar personalmente el cobro, el pago se hará a la persona que designe como apoderado mediante carta poder suscrita por dos testigos. El pago hecho en contravención a lo dispuesto en el párrafo anterior no libera de responsabilidad al patrón



CLASIFICACIÓN DE LAS PRESTACIONES

el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española define como "cosa o servicio que un contratante (en este caso, la empresa) da o promete al otro (el empleado o trabajador)".

PENSIONES Y SEGUROS

Las pensiones por jubilación que instituciones del sector público y privado ofrecen a sus empleados, pues representan un costo fijo otorgado a aquellas personas que han trabajado un determinado número de años y han cumplido una edad establecida.

- Seguros de vida
- Seguro de gastos medicos mayores

DIAS FESTIVOS

Los días festivos o feriados constituyen una forma de descanso para el trabajador. Se consideran como una prestación, pues forman parte del descanso sin afectar los días de vacaciones.

AGUINALDO

El aguinaldo es un pago especial que se entrega a los trabajadores, que constituye un salario adicional a las 12 mensualidades correspondientes a un año y equivale a 15 días de salario, de acuerdo con el artículo 87 de la Ley Federal del Trabajo. Su pago puede ser monetario o en especie, así como de forma única anual. Se otorga en forma obligatoria y se acostumbra a darlo para la fiesta católica de la Navidad, antes del día 20 de diciembre

VACACIONES

El artículo 69 de la Ley Federal del Trabajo establece que al trabajador corresponde un día de descanso por cada seis de trabajo, con goce íntegro de salario y de ninguna manera los séptimos días se consideran vacaciones, pues son días de descanso semanal obligatorio. El concepto de vacaciones debe entenderse de manera integral, relacionado con dos elementos que le son inherentes: pago de vacaciones y pago de prima vacacional.

VIVIENDA

en 1971 fue necesario modificar la Ley Federal del Trabajo para hacer obligatoria la contribución de todas las empresas al Fondo Nacional de la Vivienda con el 5% del salario nominal de los trabajadores



Mecanismo de pago

SEGURIDAD SOCIAL

Estas instituciones se financian con la cooperación o aportación de los trabajadores, patrones y, en ocasiones, del Estado. Entre los seguros que ofrecen regularmente se encuentran las pensiones por vejez, protección de cesantía en edad avanzada, orfandad, invalidez y otras.

PENSIÓN POR INCAPACIDAD

La mayoría de los empleados del sector público, así como los del sector privado, están protegidos para dichos casos por las instituciones de seguridad social. Como en las pensiones por jubilación, la modalidad cambia de una nación a otra, por lo que el estudioso debería recurrir a su propia legislación

COSTOS POR INCAPACIDAD, ACCIDENTE O ENFERMEDAD EN EL TRABAJO

los costos de accidentes en el trabajo deben considerarse como parte de los costos de producción. Los empleados no pagan el gasto de su tratamiento, ni dejan de percibir sus ingresos durante el mismo, ni deben someterse a procedimientos legales complicados, demorados y caros

OTROS

- Servicio al personal
- Guarderías
- Cajas de ahorro
- Servicio médico y de enfermería
- Asesorías
- Preparación para el retiro.
- Edad para jubilarse
- Retiro anticipado



Compensacion Variable

El 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. Es decir, el trabajador sujeto a un sistema de compensación variable cobra en relación a sus resultados, y su remuneración va en relación el número de hitos/metas/objetivos conseguidos.

