



Universidad el Sureste
Comitán de Domínguez,
Chiapas



Maestría de Administración en
Sistemas de Salud

Administración de los Recursos Humanos en Sistemas de Salud

MAPA CONCEPTUAL

ADMINISTRACIÓN DE LA COMPENSACIÓN

Maestrante

Lic. Brenda Janeth Trejo Cristiani

Catedrático

Dr. en A. Jesús Miguel Leyva Cervantes

Comitán de Domínguez, Chiapas. marzo 2021

ADMINISTRACIÓN DE LA COMPENSACIÓN

Análisis de puestos.

¿Que es?

es el proceso sistemático que consiste en determinar las habilidades, deberes y conocimientos requeridos para desempeñar trabajos específicos en una organización.

Fases

- 1.- Análisis de puesto de trabajo (APT).
- 2.- Descripción de puestos de trabajo (DPT)

Se realiza en tres ocasiones.

En primer lugar cuando se funda la organización y se inicia un programa de análisis de puesto por primera vez; en segundo lugar, cuando se crean puestos nuevos y, en tercer lugar, cuando éstos cambian significativamente por el surgimiento de nuevas tecnologías, métodos, procedimientos o sistemas.

¿Para que se realiza?

La persona que realiza el análisis de puesto está interesada en reunir datos sobre las actividades que se llevan a cabo al desempeñar un puesto en particular.

Valuación del puesto

¿Que es?

es "el proceso de analizar y comparar el contenido de cargos, con el fin de colocarlos en un orden de jerarquización, que sirva de base a un sistema de remuneración".

¿Cuales son los Métodos de evaluación de cargos?

Comparación básica
Comparación no cuantitativa
Comparación cuantitativa

¿Que son los Métodos de evaluación de puntos?

Califica cada puesto en una escala de cada factor (responsabilidad, habilidad, esfuerzo y condiciones de trabajo) se asignan diversas cantidades de puntos a distintos grados de estos factores.

¿Para que se constituye un Comité de evaluación?

porque es responsable de planear el proceso, programar, coordinar la recolección de información, aprobar las descripciones de puestos, valorarlos y atender a las reclamaciones que se presenten

Análisis de Mercado de trabajo

¿Que es?

se puede definir así, al mercado en donde se ofrece y se demanda trabajo

¿Está conformada?

por las personas que, en un momento dado, desean trabajar a los salarios corrientes, y la demanda de trabajo la realizan las empresas, que requieren de este factor productivo para realizar sus actividades

Análisis del costo de vida.

¿Que es?

se define como una herramienta que permite analizar a lo largo del tiempo la evolución de ingresos y gastos que nos va a dar un determinado producto para, a partir de ahí decidir si es rentable sacarlo al mercado o no.

¿Cómo se calcula el costo de la vida?

Para calcular el índice, se divide la cesta de los bienes y servicios de cada año por el precio que tenía la cesta en el año base y este se multiplica por 100, el resultado es el IPC.

Elaboración de estructuras laborales

¿Que es?

La estructura de sueldos y salarios es aquella parte de la administración del personal que estudia los principios y técnicas para lograr que la remuneración global que recibe el trabajador sea adecuada a la importancia de:

- Su puesto
- Su eficiencia personal
- Las necesidades del empleado
- Las posibilidades de la empresa

Mecanismos de pago: Existen tres mecanismos de pago básicos: el pago por servicio, el salario y, el pago per cápita.

-Prestaciones: son beneficios colaterales al salario por cuota diaria que una empresa o patrón otorga a su personal; Clasificación por su forma: En dinero, En especie y En facilidades, actividades o servicios

-Incentivos: son planes o programas de incentivos para compensar a sus trabajadores los cuales tienen los siguientes principios; principio del retorno de la inversión, Principio de la responsabilidad mutua y El costo calculado del plan de incentivos

-Servicios: Entre los servicios más comúnmente proporcionados se cuentan los seguros de vida contratados a nivel de grupo, seguros contra accidentes, seguros médicos, servicios dentales, planes para la adquisición de acciones, planes de impulso a las actividades deportivas, prestaciones especiales para períodos de vacaciones, prestaciones especiales por nacimiento de hijo, matrimonio, muerte de familiares, servicios de alimentos en establecimientos de la empresa, ayudas para la preparación académica de los empleados o sus hijos, guarderías, etc.

Elementos de la compensación variable.

Los pasos que, según Mercer Human Resource Consulting se deben seguir para diseñar una estrategia de compensación variable son:

1. Diagnóstico inicial del mercado
2. Valoración del paquete actual de compensación
3. Diseño del sistema de medición
4. Identificación de necesidades
5. Diseño del sistema de compensación
6. Puesta en marcha