



NOMBRE DEL ALUMNO: Ton Hernández Rosendo

NOMBRE DEL TRABAJO: MAPA CONCEPTUAL

MATERIA: ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS EN EL SISTEMA DE SALUD

PASIÓN POR EDUCAR

tapachula Chiapas a 13 de marzo de 2021

ADMINISTRACIÓN DE LA COMPENSACIÓN.

Mercado de trabajo.

En principio, las personas se relacionan con el mercado de trabajo de dos maneras: o bien intentan insertarse en la actividad económica, o bien se mantienen al margen de ella. A su vez, quienes procuran incorporarse a la actividad económica pueden tener éxito en ese intento o no tenerlo.

En el mercado de recursos humanos esa situación se invierte. Pueden asumirse tres situaciones.

Oferta mayor que la demanda

Oferta equivalente a la demanda

Oferta mayor que la demanda

Mecanismos de pago

Existen tres mecanismos de pago básicos:

- a) el pago por servicio
- b) el salario;
- c) el pago per cápita.

Tal vez el primero sea el más antiguo, pero en la actualidad existen en el mundo más médicos remunerados a través de salarios que por cualquier otro mecanismo.

Características de los mecanismos de pago:

Existe un cuarto mecanismo que se utiliza únicamente en Holanda y se denomina pago por caso. Consiste en el pago al médico de acuerdo al tipo de caso clínico que atienda, según una tarifa de honorarios previamente estipulada.

Glaser encontró que en cuatro de ellos los médicos son remunerados básicamente a través de pago por servicio.

Elementos de la compensación variable.

La compensación variable es una parte de la compensación total que recibe el empleado, es decir, es una parte del salario que puede variar. Esta parte del salario puede aumentar, disminuir o incluso perderse de acuerdo a los resultados globales de la corporación, a los resultados globales del negocio o al nivel de contribución individual. Al ser una parte del salario, se da por un hecho que existe un salario base y sobre éste se aplica la compensación variable.

Existen diferentes formas de compensación variable, en ellas cambian los porcentajes y las opciones. Estos cambios dependen del tipo de organización, y del tipo de puesto del que se trate. La idea en todo caso es compensar de la manera correcta al empleado correcto.

Con la compensación variable se pretende remunerar de manera equitativa y motivar a los empleados a esforzarse por mejorar tanto su desempeño personal, como el de la organización. Este tipo de compensación permite que el empleado se identifique más con la organización.

