



Nombre de alumno:

Esdras Jehú García Aguilar

Nombre del profesor:

Dr. en A. Jesús Miguel Leyva
Cervantes

Nombre del trabajo:

Mapa conceptual unidad 2
“administración de la compensación”

Materia:

Administración de los Recursos
Humanos en Sistema de Salud

Grado: 2° cuatrimestre

Grupo: A

Frontera Comalapa, Chiapas a 12 de marzo de 2021.

ADMINISTRACIÓN DE LA COMPENSACIÓN

Un sistema de compensación es la **infraestructura económica** sobre la cual se administran los recursos humanos, y permite satisfacer necesidades que optimizan el rendimiento de la

Es un elemento estratégico en la función de recursos humanos, pues el éxito de un sistema de compensación se basa en el establecimiento de un equilibrio entre los conceptos que lo integran.

ANÁLISIS DEL PUESTO

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

Cuestionario

Entrevista

Observación

Registro de actividades

DESCRIPCIÓN DEL PUESTO

Son las tareas, los deberes y las responsabilidades del cargo, en tanto que el análisis del cargo se ocupa de los requisitos que el ocupante necesita cumplir.

MECANISMOS DE PAGO

- + POR SERVICIO
- + SALARIO
- + PER CAPITA

ESTRUCTURAS LABORALES

La estructura de sueldos y salarios es aquella parte de la administración de 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.

ANÁLISIS DE MERCADO DE TRABAJO

El mercado de trabajo está constituido por las empresas y por sus oportunidades de empleo, y el mercado de recursos humanos está constituido por los candidatos reales y potenciales para tales oportunidades.

ANÁLISIS DE EQUIDAD

Hace referencia a trabajo igual; desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder también salario igual y, como consecuencia racional.

PRESTACIONES

Son beneficios colaterales al salario por cuota diaria que una empresa o patrón otorga a su personal, sean en especie o en dinero, para coadyuvar a la satisfacción de sus necesidades de tipo económico, educativo o sociocultural y recreativo.

INCENTIVOS

Son un sistema de recompensas equitativas para la organización y los trabajadores, para su implementación.

COMPENSACIÓN VARIABLE

Es una parte del salario total que recibe el trabajador, esta parte varía según el desempeño del individuo, y el logro de los objetivos que se han establecido con anticipación ya sea a nivel personal, grupal o de la organización en general.

FIN