



Nombre del alumno: Areli Gallegos Arias.

Nombre del profesor: Dr. en A. Jesús Miguel Leyva Cervantes.

Nombre del trabajo: Mapa Conceptual; Administración de la Compensación.

Materia: Administración de Recursos Humanos en el Sistema de Salud.

Grado: 2do. Cuatrimestre.

Grupo: MAS02SSC1020-A

Comitán de Domínguez Chiapas a 13 de marzo de 2021.

ADMINISTRACIÓN DE LA COMPENSACIÓN.

Análisis de puesto.

Consiste en:

El proceso sistemático, las habilidades, deberes y conocimientos requeridos para los trabajos específicos de una organización.

Etapas en el análisis de cargos.

Un programa incluye las siguientes etapas:

Planeación, preparación y ejecución.

Descripción del cargo.

Se refiere a:

Las tareas, deberes y responsabilidades del cargo.

Se basa en algunas nociones fundamentales.

Tarea, atribución, función y cargo.

Análisis de puesto.

Se define como:

Proceso a través del cual un puesto de trabajo se descompone en unidades menores e identificables.

Se utiliza con:

El propósito de elaborar descripciones como especificaciones del puesto.

Valuación de puestos.

Consiste en:

El proceso de analizar y comparar el contenido de cargos, con el fin de tener un orden de jerarquización.

Análisis de la equidad interna.

Se entiende que es:

Característica de la retribución que relaciona de forma directa el contenido organizativo de los puestos.

Métodos de análisis de puesto.

Se basa en:

Los propósitos para los cuales se usará la información y el enfoque será más factible para una organización en particular.

Métodos más comunes.

Son los siguientes:

Cuestionarios, observación y entrevistas.

Análisis de mercado de trabajo.

Está constituido por:

Las empresas y por sus oportunidades de empleo. Posee ciertas particularidades que lo distinguen de otros mercados.

Tiene su fundamento en:

El precepto legal establece que a mayor trabajo debe corresponder también mayor salario.

Elaboración de estructuras laborales.

Se trata de:

La parte de la administración de personal que estudia los principios y técnicas.

Lograr que la remuneración global que recibe el trabajador sea adecuada a la importancia de:

Su puesto, eficiencia personal, las necesidades del empleado, las posibilidades de la empresa.

Prestaciones y servicios.

Esto es la:

Suma de las compensaciones indirectas que recibe el empleado.

La existencia de las prestaciones y servicios al personal corresponde a diversos objetivos:

Objetivos sociales y objetivos de los empleados.

Mecanismos de pago.

Existen tres mecanismos de pago básico:

El pago por servicio, el salario y el pago per cápita.

Incentivos.

Se definen como:

Conjunto de métodos, políticas, procedimientos, reglas, pasos a seguir para llevar a cabo un determinado curso de acción.

Su objetivo es:

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

Elementos de la compensación variable.

Se trata de:

La compensación total que recibe el empleado, es decir, es una parte del salario que puede variar.

Prestaciones.

Se puede decir que son:

Beneficios colaterales al salario por cuota diaria que una empresa o patrón otorga a su personal.

Algunas prestaciones que se les otorgan, en dinero son:

Aguinaldo, prima vacacional, premio de puntualidad, prima dominical, reparto de utilidades.

En especie:

Despensas, uniformes, automóvil, servicio de transporte.

Se otorgan debido a:

Razones legales, políticas o sindicales, oficiales o sectoriales, de utilidad real.

Los pasos para diseñar una estrategia de compensación variable son:

Diagnóstico inicial del mercado, valoración del paquete actual de compensación, diseño del sistema de medición, identificación de necesidades, diseño del sistema, puesta en marcha.