



Nombre de alumno: Griselda López Climaco.

Nombre del profesor: Dra. Nelva Gálvez García.

Nombre del trabajo: Mapa Conceptual Unidad II Administración de la Compensación.

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



Grado: Segundo Cuatrimestre

Tapachula Chiapas a 11 de Junio de 2021.

ADMINISTRACIÓN DE LA COMPENSACIÓN

SE CONCEBE COMO

Parte de la gestión y la estrategia de los Recursos Humanos; estudia los principios y técnicas para lograr que la compensación total que percibe el trabajador por su trabajo sea la adecuada

CONSIDERAR

Análisis de puestos

Procedimiento mediante el cual se determinan los deberes y las responsabilidades de las posiciones y los tipos de personas (en términos de capacidad y experiencia) que deben ser contratadas para ocuparlas. Igualmente, se puede definir como el procedimiento de recolección, evaluación y organización de información sobre un puesto de trabajo determinado.

SI ES ADECUADO

Se obtendrá descripciones de puestos bien preparados y realizados lo que ayuda a la administración a satisfacer sus necesidades en aspectos críticos de política de personal, como remuneraciones, contratación y selección, diseño organizacional, evaluación del desempeño y la planificación de la mano de obra.

Valuación de puestos

Sistema técnico para determinar la importancia de cada puesto en relación con los demás de una empresa, a fin de lograr la correcta organización y remuneración del personal.

OPCIONES

Método de ranking: compara los distintos puestos de trabajo con el fin de ordenarlos según su importancia.

Método de clasificación: se basa en dividir los puestos de trabajo en distintas clases o grados, designados por una autoridad competente encargada de esta función.

Método de comparación: divide los puestos de trabajo en distintos factores necesarios para su correcto desempeño.

Método de puntos por factores: asigna puntos a cada uno de estos factores con base en la importancia que tienen dentro de cada puesto de trabajo.

Mercado de trabajo

Relación que existe entre la empresa y las personas que desean trabajar para ganar un salario, y así poder fortalecer la economía de una nación; podemos expresar al mercado de trabajo como la oferta y la demanda que existe en la sociedad, lo cual es muy importante para la misma debido a que conforman la economía.

FUNCIONES

La contratación de personal para trabajar y laborar en las diversas empresas y negocios que se encuentren en busca de empleados para trabajar. El establecimiento de un buen salario mínimo para poder ofrecer a cada uno de los trabajadores de la

TERMINOS RELACIONADOS

Oferta: representada por todo el conjunto de personas que desean trabajar y se encuentran capacitados.

Demanda: todas las empresas o trabajos que se encuentran disponibles para contratar personas para trabajar.

Análisis del costo de vida

Índice que indica cuánto se incrementa (o modifica) el costo de los hogares para mantener un mismo nivel de satisfacción. Es una medida de las diferencias en los precios de los artículos contenidos en una canasta similar de bienes en distintas ciudades

TERMINOS RELACIONADOS

Poder adquisitivo: cantidad de bienes y servicios que se pueden comprar con una determinada cantidad de dinero, dependiendo directamente de sus precios.

Índice de precios al consumidor: variaciones promedio de los precios de los bienes y servicios consumidos por los hogares de un país, durante un periodo de tiempo.

Inflación: Aumento general y sostenido de los precios de los bienes o servicios de un país, en un periodo prolongado, lo que produce que todo sea más caro.

Mecanismo de pago

Es el resultado del Análisis Financiero, del "Valor por el Dinero" y de una apropiada Distribución de Riesgos y Responsabilidades. Es parte del contrato de servicios del proyecto con el cual, la dependencia del Sector Público responsable, paga al socio privado por el suministro del servicio contratado. La parte contractual define las penalizaciones en caso que el desempeño sea por debajo de los estándares establecido

ESQUEMAS MAS UTILIZADOS

Salario: Remuneración pactada en un contrato entre un empleador y un trabajador por los servicios laborado; en este régimen contará con seguridad social y prestaciones de ley mínimas.

Asimilados. Las personas que prestan sus servicios profesionales pagan sólo el Impuesto Sobre la Renta (ISR) y se imen de pagar IVA debido a las retenciones que hace la empresa; sin embargo, los empleados no cuentan con prestaciones de ley ni seguridad social bajo este régimen.

Honorarios: Quienes prestan servicios profesionales lo hacen de forma independiente y de igual forma realizan su declaración de impuestos,

Nómina: Es el salario de un trabajador a cambio de sus servicios profesionales y en ella se reflejan sus prestaciones de ley y seguridad social. La empresa se ocupa de la carga fiscal y se le pueden sumar otro tipo de prestaciones deducibles de impuestos.

Prestaciones, incentivos y servicios.

Prestaciones: involucran obligatoriedad ante patronos y empleados y no pueden ser renunciables o cambiadas y marca el mínimo que deberá cubrir la labor realizada; son normativas y señaladas en la ley federal del trabajo: Jornada laboral, descansos, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo, capacitaciones.

Incentivos: pagos que hacen las empresas a sus trabajadores en forma de bonos de productividad, comisiones, oportunidades de crecimiento laboral con la finalidad de estimular al trabajador a seguir haciendo un buen trabajo, pueden ser económicos y no económicos.

Incentivos económicos: primas anuales, pensiones, aumentos de salario, bonificaciones, planes de préstamos o reembolso de servicios médicos, entre muchos otros.

Incentivos no económicos: flexibilidad horaria, elección de días libre y vacaciones, reconocimiento de los logros, buen ambiente, integración a la empresa.

La política de los servicios y las prestaciones debe equilibrar las ventajas obtenidas por el empleador y los trabajadores, contra los peligros reales, potenciales o imaginarios para ambos.

Elementos de la compensación variable

Se basa en el pago de retribuciones a los empleados en base a una serie de variables medibles y previamente acordadas. El trabajador cobra en relación a sus resultados, y su remuneración va en relación el número de hitos/metras/objetivos conseguidos.

FUNCION

Fomentar el rendimiento individual y/o colectivo, así como reconocerlo y valorarlo. Motivar, es decir, animar a los colaboradores para orientar sus acciones y adaptar su comportamiento con el fin de generar el rendimiento cualitativo o cuantitativo que espera la empresa.

VARIABLES DEL SALARI

La comisión

La clasificación o ranking de los colaboradores.

El incentivo por objetivo

