

NOMBRE DEL ALUMNO:

Zunun Ortiz Karla Isabel

NOMBRE DEL PROFESOR:

Pacheco Ballina Rosa

NOMBRE DEL TRABAJO:

Cuadro Sinóptico

MATERIA:

Administración De Recursos Humanos En El Sistema De Salud

SEGUNDO CUATRIMESTRE

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN EN SISTEMAS DE SALUD.



ADMINISTRACIÓN DE LA COMPENSACIÓN

ANÁLISIS PUESTOS

DE

- Es un procedimiento que forma parte de las tareas administrativas de una empresa.
- Consiste en la determinación de las responsabilidades y obligaciones de las posiciones laborales.
- Se realiza ante la necesidad de cubrir un cargo dentro de una organización o para perfeccionar el nivel de los actuales empleados.

MÉTODOS DE ANÁLISIS DE PUESTOS

- El método de observación.
- El método del cuestionario.
- El método de la entrevista.

VALUACIÓN DE PUESTOS

- Es la revisión comparativa de las exigencias que esas tareas o responsabilidades le imponen
- Se concentra en cuatro tipos de requisitos que se aplican a cualquier tipo o nivel de puesto

CUENTA CON TRES ETAPAS

1. Etapa de la planeación
2. Etapa de preparación
3. Etapa de realización

- 1. Requisitos intelectuales.
- 2. Requisitos físicos.
- 3. Responsabilidades que adquiere.
- 4. Condiciones de trabajo.

MERCADO DE TRABAJO

- Conjunto de relaciones entre empleadores y personas que buscan trabajo
- Tiene particularidades que lo diferencian de otros tipos de mercado financiero, inmobiliario, de materias, etcétera.

ELABORACIÓN DE ESTRUCTURAS SALARIALES

➤ Es el término que define la lista de los diferentes salarios que cobran los empleados de una empresa

ELEMENTOS DE LA ESTRUCTURA SALARIAL

- Valuación de puestos. puntualización de la importancia de cada puesto
- Política salarial. conjunto de principios y directrices
- Encuesta salarial. estado del mercado laboral
- Curva salarial. toma de decisiones e interpretación
- Tabulador. Concentración de resultados

MECANISMO DE PAGO

➤ Es un contrato entre dos o más actores. pacientes, prestadores y pagadores que crea incentivos específicos para la prestación médica y minimiza el riesgo de que se manifieste una conducta oportunista.

- Cargo a los usuarios
- Pagos del gobierno
- Bonificaciones y sanciones, o multas

— pago cobrado por la parte privada directamente a los usuarios del servicio.

— pagos realizados por el Gobierno a la parte privada por los bienes y servicios proporcionados

— deducciones en los pagos de la parte privada, o sanciones o multas pagables por la parte privada

PRESTACIONES INCENTIVOS SERVICIOS

➤ Son normativas y emanan de la Ley Federal del Trabajo, donde se estipula su seguimiento por parte de las autoridades del trabajo.

- 1. Jornada de Trabajo.
- 2. Descansos.
- 3. Vacaciones.
- 4. Prima Vacacional.
- 5. Aguinaldo.
- 6. Capacitaciones.

ELEMENTOS DE LA COMPENSACIÓN VARIABLE

➤ Se lleva a cabo un porcentaje de la compensación está atada al desempeño.

LOS ELEMENTOS QUE LA COMPONEN SON

- Sueldo fijo.
- Sueldo variable.
- Comisiones.
- Incentivos.
- Stock Options.
- Plan de acciones.
- Participación en beneficios.



CONCLUSION

Para concluir, la administración de las compensaciones es una de las herramientas de gestión que las empresas utilizan para este propósito, la cual permite desarrollar el talento y contribuye a crear una cultura con orientación al alto desempeño creando un impacto positivo en la vida personal y laboral de sus colaboradores. Aunque también existen los resultados de la falta de satisfacción y esto puede afectar la productividad de la organización y producir un deterioro en la calidad del entorno laboral, por esta razón el capital humano ha tomado una gran importancia para las organizaciones, por lo tanto estas quieren atraer, retener y motivar talentos que las ayuden a lograr los objetivos. Las personas requieren de motivación laboral que es la fuerza que los impulsa a realizar de mejor manera su trabajo y por consecuencia a tener un mejor desempeño. De igual manera el colaborador espera que ese esfuerzo que está brindando a la empresa le sea recompensado, más allá de recibir un sueldo. Finalmente se puede decir que la administración en compensación nos ayuda a planificar, controlar, dirigir y organizar las actividades que están relacionadas directa o indirectamente con realizar los pagos a los trabajadores por el trabajo o servicio rendido.





REFERENCIAS

CAPITAL HUMANO . (21 de Febrero de 2017). Obtenido de <https://capitalhumano2017.wordpress.com/2017/05/22/prestaciones-e-incentivos/#:~:text=Las%20prestaciones%20son%20los%20factores,lo%20hubiese%20absorbido%20el%20trabajador.f>

Isidro Navalón López de la Rica. (s.f.). *Universidad de Alicante*. Obtenido de Máster Dirección y Gestión de Empresas de la Universidad de Alicante: <https://www.unniun.com/la-compensacion-como-elemento-estrategico-de-las-empresas-isidro-navalon-lopez-de-la-rica-master-direccion-y-gestion-de-empresas-de-la-universidad-de-alicante/>

Porto, J. P., & Gardey, A. (2011). Obtenido de <https://definicion.de/analisis-de-puestos/>

PPPKnowledge Lab. (s.f.). Obtenido de Mecanismos de pago: <https://pppknowledgelab.org/es/guide-kl/sections/63-payment-mechanism>