



Nombre del alumno:

JESUS ANTONIO GARCIA SALVADOR

Nombre del profesor:

SANDRA DANIELA GUILLEN

Materia:

**ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS EN
EL SISTEMA DE SALUD**

Nombre del trabajo:

**MAPA CONCEPTUAL DE LA ADMINISTRACION
DE COMPENSACION**

Grado:

**MAESTRIA EN ADMINISTRACION EN SISTEMAS DE
SALUD**

La administración de compensación

Análisis de puestos

Proceso que permite conocer, estudiar y ordenar las actividades, obligaciones y responsabilidades que realiza una persona en su puesto de trabajo

Descripción de puestos

Explicación escrita de las actividades, responsabilidades, condiciones de trabajo y demás aspectos relevantes de un puesto específico.

Valuación de puestos

Tiene la finalidad de lograr una adecuada representación de la jerarquía que facilite la organización y permita remunerar adecuadamente a los trabajadores

Mercado de trabajo

Los mercados de trabajo determinan los sueldos y salarios por la oferta y demanda, los niveles de retribución son de importancia para la sociedad, porque ayudan a determinar el estándar de vida que en ella prevalece

Análisis del costo de vida

Como límite inferior

Establece un límite inferior en la curva de pago, por debajo de este no debería fijarse ningún salario, lo cual evitaría tener demasiada rotación de personal, en este caso se puede tomar como referencia el salario mínimo en el país o zona del país que corresponda, ningún sueldo debería estar por debajo del salario mínimo

Elaboración de estructuras salariales

Pasos a seguir

- 1) Evaluar y clasificar los cargos en la empresa
- 2) Identificar y delimitar el perfil de cada cargo
- 3) Identificar las características cuantitativas y cualitativas de cada cargo
- 4) Definir las prestaciones de cada bloque de puestos y unificarlas en caso que tengan diferencias
- 5) Determinar las prestaciones adicionales que puede otorgar la empresa
- 6) Reglamentación y transparencia
- 7) Comunicar el paquete de prestaciones

Mecanismo de pago

El salario en efectivo deberá pagarse precisamente en moneda de curso legal, no siendo permitido hacerlo en mercancías, vales, fichas o cualquier otro signo representativo con que se pretenda substituir la moneda, también podrá efectuarse por medio de depósito en cuenta bancaria, tarjeta de débito, transferencias o cualquier otro medio electrónico

Prestaciones, intensivos y servicios

Características

- a) Concepto de generalidad
- b) Soporte jurídico
- c) Seguridad jurídica laboral al trabajador

Tipos de prestaciones, intensivos y servicios

- 1) Pensiones y seguros: seguros de vida, seguros de gastos médicos.
- 2) Aguinaldo equivalente 15 días de salario de acuerdo a la LFT en su artículo 87
- 3) Vacaciones de acuerdo al art. 76 y pago de prima vacacional de acuerdo al art. 80 de la LFT
- 4) Días de descanso obligatorio de acuerdo a la LFT
- 5) Acceso a una vivienda
- 6) Seguridad social
- 7) Pensión por incapacidad
- 8) Costos por incapacidad, accidente o enfermedad en el trabajo
- 9) Guarderías infantiles
- 10) Cajas de ahorro
- 11) Asesorías
- 12) Licencia por maternidad,
- 13) Licencia por paternidad,
- 14) periodo de lactancia
- 15) prima dominical
- 16) participación por utilidades
- 17) prima por antigüedad
- 18) prestaciones derivadas de la renuncia y/o por despido injustificado

Determinación del costo de vida

Se obtiene mediante

- 1) Determinación de los niveles socioeconómicos
- 2) Determinación de la familia tipo
- 3) Localización de la zona económica y punto de venta donde compra la familia tipo
- 4) Cálculo del gasto familiar

Compensación variable

El trabajador sujeto a un sistema de compensación variable cobra en relación a sus resultados, y su remuneración va en relación el número de hitos/metas/objetivos conseguidos puede variar en función del rendimiento y desempeño del trabajador, bien podría ser las comisiones por ventas.

Utilidad

Los trabajadores realizarán mejor y con mayor facilidad sus labores si conocen con detalle cada una de las operaciones que las conforman y si poseen los requisitos necesarios para efectuarlas bien.

Se obtiene mediante

Observación, entrevistas, cuestionarios, comités, y métodos mixtos.

Puede ser

- 1) Genérica o global
- 2) específica

Componentes

1. Fecha
2. Nombre del ocupante
3. Título del puesto
4. Localización
5. Pertenencia
6. Dependencia
7. Organigrama
8. Misión del puesto
9. actividades y obligaciones
10. Relaciones internas
11. Relaciones externas

Métodos

- 1) Comparar el puesto con otros
- 2) Comparar el puesto con una escala

Modelos

Modelo de alineación

Conocido como jerarquía o rango de puestos

Modelo de grados predeterminados

Consiste en clasificar los puestos tomando como base una escala predeterminada, donde el mismo puesto se considera como un todo, es necesario definir claramente la forma y los criterios con los cuales se diseñarán los grados que servirán para agrupar los puestos

Componentes

- 1) Aprobación de la alta dirección
- 2) Análisis y descripciones de puestos
- 3) Organigramas
- 4) Modelo de valuación
- 5) Comité de valuación
- 6) Selección de puestos tipo.

Modelo de comparación de factores

Este modelo consiste en valorar los puestos comparando uno con otro pero a diferencia del método de alineación, el puesto se divide en partes o factores. Para su correcta aplicación, se deberán seleccionar en forma previa "puestos clave" que se valorarán conforme al peso de los factores elegidos

Bibliografía

UNIVERSIDAD DEL SURESTE. (2024). ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN SISTEMAS DE SALUD. En U. D. SURESTE. PAG (41-89).

Congreso de los Estados Unidos Mexicanos. (29 de NOVIEMBRE de 2023). *LEY FEDERAL DEL TRABAJO*. Obtenido de <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

PROFEDET. (13 de NOVIEMBRE de 2018). *PROFEDET*. Obtenido de https://www.profedet.gob.mx/profedet/transparencia/focalizada/conoce_prestaciones_labores.html