



Mi Universidad

Mapa Conceptual

Ramos Durán Valeria

Administración de la Compensación

Segundo Parcial

Administración de Recursos Humanos en el Sistema de Salud

Nombre del profesor: Sandra Daniel Guillén Pulido

Nombre de la Maestría: Administración en Sistemas de Salud

2do Cuatrimestre

ADMINISTRACIÓN DE LA COMPENSACIÓN

ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE PUESTOS

PROCESO DE ANÁLISIS DE PUESTOS

EL ANÁLISIS DE PUESTOS PERMITE COMPRENDER LAS ACTIVIDADES, OBLIGACIONES Y REQUISITOS DE CADA PUESTO EN UNA ORGANIZACIÓN

BENEFICIOS DEL ANÁLISIS DE PUESTOS

TANTO LOS DIRECTIVOS COMO LOS TRABAJADORES SE BENEFICIAN DEL ANÁLISIS DE PUESTOS, YA QUE PROPORCIONA UN MARCO CLARO Y CONTRIBUYE A UN MEJOR DESEMPEÑO LABORAL

DESCRIPCIÓN DE PUESTOS

LA DESCRIPCIÓN DE PUESTOS ES UN DOCUMENTO QUE RESUME LAS ACTIVIDADES Y RESPONSABILIDADES DE UN PUESTO ESPECÍFICO Y DEBE BASARSE EN LA NATURALEZA DEL TRABAJO

IMPORTANCIA DE MANTENER ACTUALIZADAS LAS DESCRIPCIONES DE PUESTOS

DADO QUE LA NATURALEZA DE LOS NEGOCIOS PUEDE CAMBIAR RÁPIDAMENTE, ES CRUCIAL MANTENER ACTUALIZADAS LAS DESCRIPCIONES DE PUESTOS

COMPONENTES DEL PUESTO

ELEMENTOS DEL PUESTO

LOS ELEMENTOS SON EL COMPONENTE BÁSICO DE UN PROCESO DE TRABAJO

TAREAS DEL PUESTO

LAS TAREAS SON UN CONJUNTO DE ELEMENTOS COORDINADOS PARA LOGRAR UN RESULTADO

ACTIVIDADES DEL PUESTO

LAS ACTIVIDADES SON UN CONJUNTO DE TAREAS VINCULADAS A LOS REQUERIMIENTOS DEL PUESTO

REQUERIMIENTOS PARA UN DESEMPEÑO EXITOSO

LAS APTITUDES Y ESPECIFICACIONES SON REQUERIMIENTOS NECESARIOS PARA UN DESEMPEÑO EXITOSO EN UN PUESTO

VALUACIÓN DE PUESTOS

PROPÓSITO DE LA VALUACIÓN DE PUESTOS

LA VALUACIÓN DE PUESTOS BUSCA ESTABLECER JERARQUÍAS QUE FACILITEN LA ORGANIZACIÓN INTERNA Y ASEGUREN REMUNERACIONES JUSTAS

MODELOS DE VALUACIÓN DE PUESTOS

EXISTEN DIFERENTES MODELOS DE VALUACIÓN DE PUESTOS, COMO EL MÉTODO DE ALINEACIÓN, GRADOS PREDETERMINADOS, COMPARACIÓN DE FACTORES Y SISTEMA DE PUNTOS

BENEFICIOS DE UNA VALUACIÓN ADECUADA

UNA VALUACIÓN ADECUADA PERMITE UNA MEJOR ASIGNACIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS Y PUEDE AYUDAR A RESOLVER PROBLEMAS DE ROTACIÓN DE PERSONAL Y SOBRECARGA EN CIERTAS ÁREAS

FUNCIONES

MERCADO DE TRABAJO Y CONDICIONES DE TRABAJO

INFLUENCIA DEL MERCADO LABORAL EN LA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

EL MERCADO LABORAL JUEGA UN PAPEL CRUCIAL EN LA CONTRATACIÓN Y COMPENSACIÓN DE EMPLEADOS EN SISTEMAS DE SALUD

LA COMPETITIVIDAD DE LAS CONDICIONES LABORALES ES ESENCIAL PARA ATRAER Y RETENER TALENTO EN EL SECTOR DE SALUD

VALUACIÓN DEL RECURSO HUMANO

LA CORRECTA VALUACIÓN DEL RECURSO HUMANO EN SISTEMAS DE SALUD CONTRIBUYE A LA SATISFACCIÓN Y RETENCIÓN DEL PERSONAL

ANÁLISIS DEL COSTO DE VIDA Y ESTRUCTURA SALARIAL

LA REALIZACIÓN DE ESTUDIOS DE COSTO DE VIDA ES FUNDAMENTAL PARA PAGAR DE MANERA JUSTA Y ACORDE A LAS NECESIDADES DE LOS TRABAJADORES EN EL SECTOR DE SALUD

ADMINISTRACIÓN DE COMPENSACIONES

ESTRUCTURAS SALARIALES

LA EVALUACIÓN Y CLASIFICACIÓN DE CARGOS, IDENTIFICACIÓN DE PERFILES DE PUESTO Y FIJACIÓN DE CONDICIONES DE PRESTACIONES SON FUNDAMENTALES EN LA CREACIÓN DE UNA ESTRUCTURA SALARIAL EQUITATIVA

PRESTACIONES Y COMPENSACIONES VARIABLES

LAS PRESTACIONES ADICIONALES Y LOS SISTEMAS DE COMPENSACIÓN VARIABLE SON IMPORTANTES PARA MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA DE LOS EMPLEADOS Y ALINEAR SUS METAS CON LAS DE LA ORGANIZACIÓN DE SALUD