



Cuadro sinóptico

Alumno del alumno: Alejandra Luna Pérez

Nombre del tema: Unidad II

Nombre de la materia: Administración de recursos humanos en el sistema de salud

Nombre del profesor: Rosa Pacheco

Nombre de la Licenciatura: Lic. en Enfermería

Cuatrimestre: 2do cuatrimestre

Comitán del Dominguez Chiapas ,Sábado 12 de Marzo del 2022

Análisis de puestos

Se puede conceptualizar como una unidad de la organización que se apoya en un conjunto de obligaciones y responsabilidades que lo separan y distinguen de los demás puestos.

Puesto

Es el grupo de cada una de esas ocupaciones desempeñadas por una única persona, que tienen la posibilidad de ser consideradas en un criterio unido y que ocupan un espacio formal en el organigrama.

El análisis de puestos se concentra en cuatro tipos de requisitos

1. Requisitos actuales
2. Requisitos físicos
3. Responsabilidad que adquiere
4. Condiciones de trabajo

Etapas en el análisis de puestos

1. Etapas de planeación
2. Etapas de preparación
3. Etapas de realización

Valuación del puesto

El proceso para analizar y comparar el contenido de los puestos, a efecto de clasificarlos por orden de categorías, las cuales servirán de base para el sistema de remuneración.

Métodos de valuación de puestos

La valuación de puestos se encarga de obtener datos que permitirán llegar a una conclusión acerca del costo correspondiente a cada puesto, e indicar las diferencias fundamentales que hay entre ellos, sea de manera cuantitativa o cualitativa.

Método de jerarquización

Consiste en colocar los puestos en una lista (por orden creciente o decreciente), basada en algún criterio de comparación.

Método de escalas por grados predeterminados

Para aplicar este método es necesario dividir los puestos que serán comparados en conjuntos (grados predeterminados) que poseen ciertas características comunes.

Método de comparación de factores

Emplea el principio del ordenamiento y es una técnica analítica para comparar los puestos por medio de factores de valuación.

Tres grupos

Mercado de trabajo

El mercado gremial es en inicio un mercado como otros, individuo a la oferta y la demanda. No obstante, tiene sus recursos distintivos.

Problemas clásicos de la economía moderna

Es la diferencia de poder de negociación entre oferta y demanda de trabajo.

Argumento a favor

A favor de la representación colectiva de los trabajadores a través de los sindicatos es que sin una representación de este tipo podría darse la posibilidad de un desequilibrio de poder entre el trabajador y el empleador.

Objetivos a alcanzar de la naturaleza del mercado laboral

La eficiencia y la justicia social

Conclusión

Al realizar este cuadro sinóptico puede entender, comprender los objetivos y requisitos que deben tener los análisis de puesto los cuales son tarea o responsabilidades que desempeña la persona que ocupa dicho puesto existen cuatro tipos de requisitos que plasme en el cuadro sinóptico que se pueden aplicar en cualquier tipo de puesto se dividen en factores de análisis, funcionan como puntos de referencia lo cual permite estudiar o analizar de manera objetiva una gran cantidad de puesto.

Requisitos intelectuales se encarga de comprender las exigencia de dicho puesto.

Requisitos físico es en encargado de comprender la continuidad de energía del esfuerzo físico que se requiere.

Existen temas de distintas alternativas para poder mostrar en el estado un valor de los recursos humanos de la empresas, existe lam primera alternativa que tiene desventaja de que su globalizad renace información util para un análisis de la composición de recurso humanos y ser tercera podría egresar un tipo de conflicto con el personal.

Las denominadas prestaciones laborales, implican obligatoriedad para patrones y empleados, por lo cual no tienen la posibilidad de ser denunciables o cambiadas y marcan el mínimo que deberá de cubrir la tarea elaborada.