

Nombre del alumno:

Guadalupe Hernández Pérez

Nombre del profesor: Rosa Pacheco Ballinas

Nombre del trabajo: Cuadro sinóptico

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

PASIÓN POR EDUCAR

**Maestría en Administración en Sistemas de
Salud**

Administración de la compensación

Análisis del puesto

Definición de puesto

Conjunto de todas aquellas actividades desempeñadas por una persona, que puede ser consideradas en un concepto unificado y que ocupan un lugar formal en el organigrama.

Descripción del puesto

Proceso que consiste en enunciar las tareas o responsabilidades que lo conforman y lo hacen distinto a todos los demás puestos que existen en la organización.

Análisis del puesto

Pretende estudiar y determinar los requisitos, responsabilidades y condiciones que el puesto exige para su adecuado desempeño.

Estructura del análisis de puestos

d) Requisitos intelectuales

- 1. Escolaridad indispensable
- 2. Experiencia indispensable
- 3. Adaptabilidad al puesto
- 4. Iniciativa requerida
- 5. Aptitudes requeridas

c) Requisitos físicos

- 1. Esfuerzo físico requerido
- 2. Concentración visual
- 3. destrezas o habilidades
- 4. Complexión física requerida

b) Responsabilidades adquiridas

- 1. Supervisión del personal
- 2. Material herramientas o equipo
- 3. Dinero, títulos y documentos
- 4. Relaciones internas y externas
- 5. Información confidencial

a) Condiciones de trabajo

- 1. Ambiente de trabajo
- 2. Riesgos de trabajo
- 3. Accidentes de trabajo
- 4. Enfermedades profesionales

Etapas en el análisis de puestos

I.

Etapas de planeación

Es la etapa en la que se planea todo el trabajo para el análisis de los puestos.

II.

Etapas de preparación

Es la etapa en la que se preparan las personas, los esquemas o los materiales de trabajo.

III.

Etapas de realización

Es la etapa en la que se obtienen los datos respecto a los puestos que se van a analizar y en la que se redacta el análisis.

CONCLUSION

Como conclusión tenemos que la administración de la compensación, comprende de varios componentes que lo van integrando y conformando, iniciando con la definición de puesto que es el conjunto de todas aquellas actividades desempeñadas por una única persona, que pueden ser consideradas en un concepto unificado y que ocupan un lugar formal en el organigrama. Para conocer el contenido de un puesto es necesario describirlo, y su descripción es un proceso que consiste en enunciar las tareas y responsabilidades que lo conforman y lo hacen distinto a todos los demás puestos que existen en la organización, y en el análisis de puestos pretende determinar los requisitos, responsabilidades y condiciones que el puesto exige para su adecuado desempeño, es decir, cuáles son los requisitos intelectuales y físicos que debe tener el ocupante para desempeñar exitosamente el puesto, cuáles son las responsabilidades que el puesto le impone y en qué condiciones debe ser desempeñado. En el análisis de puestos comprende de tres etapas, donde la primera es la etapa de planeación, que será donde se planea todo el trabajo, la segunda es la etapa de preparación, que es en la que se preparan las personas, los esquemas o los materiales de trabajo y la tercera la etapa de realización que será donde se obtienen los datos respecto a los puestos que se van a analizar.

También nos habla de la valuación y la clasificación de los puestos que es el componente de la administración de sueldos y salarios que mantienen el equilibrio interno de estos, se ocupa de obtener datos que permitirán llegar a una conclusión acerca del precio que corresponde a cada puesto, existen cuatro métodos de valuación de precios, el método de jerarquización o de comparación, el método de escalas por grados predeterminados, el método de comparación de factores y el método de valuación por puntos.

En el mercado de trabajo están representados los trabajadores y los empleadores, que son los que conforman la demanda y la oferta de trabajo, donde debe de ser a la vez libre y consensuada, se identifican dos objetivos a alcanzar: la eficiencia y la justicia social.

Otro tema de interés es el salario y los sueldos en la gerencia de los recursos humanos ya que estos representan una recompensa por sus servicios, al igual que sus prestaciones, incentivos y servicios que son normativas y emanan de la ley federal del trabajo, donde se estipula su seguimiento por parte de las autoridades del trabajo, como su jornada de trabajo, descansos, vacaciones y prima vacacional,