

**MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE LOS SISTEMAS DE SALUD**

**“ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS EN SISTEMAS DE SALUD”**

**CUADRO SINOPTICO**

**PROFESORA:**

**ROSA PACHECO BALLINAS**



**PASIÓN POR EDUCAR**  
**PRESENTA LA ALUMNA:**

**María Victoria Calderón Vázquez**

**MODALIDAD, CUATRIMESTRE Y GRUPO:**

**MAESTRIA EN SISTEMAS DE SALUD, 2do CUATRIMESTRE**

Frontera Comalapa, Chiapas a 12 de Marzo del 2022

# ANÁLISIS DE PUESTOS

## Puesto (Definición)

- Unidad de la organización que consiste en un grupo de obligaciones y responsabilidades que lo separan y distinguen de los demás puesto.
- Conjunto de todas aquellas actividades desempeñadas por una única persona

Pertencen al empleado que desempeña el puesto y proporcionan los medios con los cuales los empleados contribuyen al logro de los objetivos de una organización.

## Tareas o responsabilidades

Elementos que componen una función de trabajo y deben ser realizados por el ocupante.

Enunciar las tareas o responsabilidades que lo conforman.

## Descripción

- Relación de las responsabilidades o tareas del puesto.
- Periodicidad de su realización.
- Método que utiliza para realizar las tareas.
- Objetivos.

(Lo que hace, cuando, cómo y por qué lo hace)

Enumeración por escrito de los principales aspectos significativos del puesto y de las obligaciones y responsabilidades adquiridas.

## Descripción de puestos y análisis de puestos

➤ Descripción se preocupa por el contenido del puesto.

Qué es lo que el ocupante hace, cómo lo hace y por qué lo hace.

➤ Análisis pretende estudiar y determinar los requisitos, responsabilidades y condiciones que el puesto exige.

Se valoran y se clasifican para efectos de comparación.

# ESTRUCTURA DEL ANÁLISIS DE PUESTOS

## Análisis (Definición)

Revisión comparativa de las exigencias (requisitos) que esas tareas o responsabilidades le imponen.

- Requisitos intelectuales y físicos que debe tener el ocupante para desempeñar exitosamente el puesto.
- Responsabilidades que el puesto le impone y en qué condiciones debe ser desempeñado.

## Factores de análisis

- Se transformarán, mediante un tratamiento estadístico.
- Puntos de referencia que permiten estudiar de manera objetiva una gran cantidad de puestos

Constituyen verdaderos instrumentos de medición, contruidos de acuerdo con la naturaleza de los puestos que existen en la organización.

## I. Requisitos intelectuales.

Refiere a los requisitos intelectuales que debe tener el ocupante para poder desempeñar adecuadamente el puesto.

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

## II. Requisitos físicos.

- Cantidad y la continuidad de la energía y del esfuerzo físico e intelectual que se requieren y la fatiga que ocasionan.
- Compleción física.

1. Esfuerzo físico requerido.
2. Concentración visual.
3. Destrezas o habilidades.
4. Compleción física requerida

## III. Responsabilidades que adquiere.

Además del desempeño normal de sus atribuciones, tiene el ocupante del puesto en relación con la supervisión, material, de las herramientas o equipo que utiliza, el patrimonio de la empresa y en general con su entorno.

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

## IV. Condiciones de trabajo.

Evalúan el grado de adaptación de la persona al ambiente y al equipo de trabajo para facilitarle su desempeño.

1. Ambiente de trabajo.
2. Riesgos de trabajo.
- a) Accidentes de trabajo.
- b) Enfermedades profesionales

## **CONCLUSION**

Actualmente en todas las empresas se maneja el concepto “puestos” pues es unidad de organización, son la principal rama que necesita conformarse para esto podemos definirla como un grupo de características que desempeñan una persona a diferencia de las demás, se maneja por única persona, para desempeñar el puesto se conforman por tareas y responsabilidades estas son las dos principales características que lo conforma el empleado que desarrolla el puesto, para el cual también es necesario la descripción de tal concepto el cual consiste en enunciar las características como tareas, responsabilidades que las diferencian de las demás, relacionada a las actividades a realizar, como lo hace, cuando, por que, son enlaces directos a periodicidad, cumplimientos y objetivos, existe el análisis que se encarga de establecer los requisitos para encajar en el puesto, pueden ser requisitos intelectuales que reflejan la iniciativa y aptitud hacia la empresa, físicos como las capacidades de destreza, compleción independientemente del tipo de puesto que se requiera, adquiridas pueden ser documentos o reconocimientos que avalen los conocimientos adquiridos, condiciones de trabajo son la capacidad de adaptación en el ambiente, estas características nos aportan muchos conocimientos que son indispensables para ser candidatos a algún puesto, actualmente en la sociedad para la adquisición de un puesto son muy estrictos en los requisitos intelectuales.

## BIBLIOGRAFIA

- BACXSN Y JACCOSEN: «Contabilidad de costos, un enfoque administrativo y de gerencia», Ed. Mc Graw Hill, pág. 692.
- IOHN G. RHODE, GARY L. SUNDGM y EOWEN E. LAWLER: «Contabilización del valor de los recursos humanos», Reviste *Administración de Empresas*, T. VI, pág. 465.