



Cuadro sinóptico

Nombre del Alumno

Octavio Daniel Gordillo Narváez

Nombre del tema

Administración de la compensación

Nombre de la Materia

Administración de los recursos humanos en sistemas de salud

Nombre de la maestría

Maestría en sistemas de salud

Comitán de Domínguez Chiapas a 10 de marzo de 2022

Administración de la compensación

Análisis de puestos

Puesto: unidad de la organización que consiste en un grupo de obligaciones y responsabilidades que lo separan y distinguen de los demás.

Estructura del análisis de puestos

- Requisitos intelectuales.
 - 1. Escolaridad indispensable. 2. Experiencia indispensable. 3. Adaptabilidad al puesto. 4. Iniciativa requerida. 5. Aptitudes requeridas.
- Requisitos físicos.
 - 1. Esfuerzo físico requerido. 2. Concentración visual. 3. Destrezas o habilidades. 4. Complejión física requerida.
- Responsabilidades que adquiere.
 - 1. Escolaridad indispensable. 2. Experiencia indispensable. 3. Adaptabilidad al puesto. 4. Iniciativa requerida. 5. Aptitudes requeridas.
- Condiciones de trabajo.
 - 1. Ambiente de trabajo. 2. Riesgos de trabajo. a) Accidentes de trabajo. b) Enfermedades

Etapas en el análisis de puestos

- Etapa de la planeación.
 - Es la etapa en la que se planea todo el trabajo para el análisis de puestos. Es una etapa de trabajo de escritorio y de laboratorio.
- Etapa de preparación.
 - Es la etapa en la que se preparan las personas, los esquemas o los materiales de trabajo.
- Etapa 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.

Métodos de valuación de puestos.

-Método de jerarquización o comparación puesto a puesto.

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

- Mediante la definición previa del límite superior y el inferior de la jerarquización.
- Mediante la definición previa de los puestos de referencia (muestras) del criterio escogido.

-Método de escalas por grados predeterminados.

Constituye una variante del método de jerarquización simple y se podría llamar método de jerarquizaciones simultáneas.

- Algunas organizaciones determinan previamente los siguientes grados:
 - Puestos mensuales
 - De supervisión
 - De operación (no de supervisión)
 - Puestos por horas
 - Especializados
 - Calificados y no calificados o jornaleros.

-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.

- Requisitos mentales.
- Habilidades requeridas.
- Requisitos físicos.
- Responsabilidad.
- Condiciones de trabajo.

-Método de valuación por puntos.

La técnica es analítica: las partes componentes de los puestos son comparadas empleando factores de valuación.

Técnica cuantitativa: se atribuyen valores numéricos (puntos) a cada elemento del puesto y se obtiene el valor total mediante la suma de estos valores numéricos.

- Identificar y elegir los factores de valuación.
- Ponderar los factores de valuación.
- Crear la escala de puntos.
- Preparar el manual de valuación de puestos.
- Valuación de los puestos por medio del manual de valuación.
- Delineación de la curva salarial.
- Definición de bandas salariales.

Conclusión:

La administración de compensación será la encargada de analizar los puestos de la empresa, lo que se necesita, el personal que laborara en la misma, el salario que obtendrá cada trabajador dentro de esta, todo de acuerdo a la actividad que va a desempeñar.

Nos indica que un puesto es una unidad de la organización que consiste en un grupo de responsabilidades y obligaciones que lo separan y lo distinguen de los demás puestos, todo esto va a pertenecer al empleado o trabajador que este en dicho puesto desempeñando una actividad cumpliendo algunos objetivos o metas.

Para analizar cada puesto debemos saber que existen aspectos intrínsecos que cuentan con diferentes factores como son los requisitos intelectuales donde comprende la educación necesaria, la experiencia, que cuente con las aptitudes necesarias, que tenga iniciativa, deberá tener requisitos físicos también como son complejidad, concentración y esfuerzo físico, ya estando dentro deberá tener supervisiones, por materiales y equipo por procesos, por dinero y títulos, evaluar también las condiciones de trabajo que tendrá cada trabajador en su puesto y los riesgos que puede tener.

Para cada puesto deberá tener una estructura que debe contar con diferentes requisitos como son los intelectuales, físicos, responsabilidades que adquiere y las condiciones de trabajo que se obtendrá, estos se transformara mediante un tratamiento estadístico en factores de valuación de puesto, estos son los que funcionan como puntos de referencia para estudiar los diferentes puestos.

El análisis de puesto tendrá como objetivos el reclutamiento del personal, identificación de las necesidades de capacitación, definir los programas de capacitación, valuación de cada puesto, y métodos de trabajo.

El mecanismo de pago dependerá de cada puesto y cada trabajador, basado en las actividades que realiza, las aptitudes con las que cuenta, todo esto tendrá que ser un pago justo entre todos los que existen dentro de la organización, se debe tomar en cuenta el nivel de jerarquías ya que los de mayor tendrán mayor responsabilidad, sus condiciones de trabajo y sus obligaciones serán diferentes al de uno de menor jerarquía por lo que en el pago se deberá ver reflejado.