



Nombre del Alumno: López Roblero Lesly Xiomara

Nombre del tema: ADMINISTRACION DE LA COMPENSACION

Parcial: segundo

Nombre de la Materia: administración en el sistema de salud

Nombre del profesor: Rosa Pacheco Ballinas

Nombre de la Maestría: de administración en sistema de salud

Administración de la compensación

Análisis de puestos

se puede definir como una unidad de la organización que consiste en un grupo de obligaciones y responsabilidades que lo separan y distinguen de los demás puestos

es un 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

Estructura del análisis de puestos

Por lo general, el análisis de puestos se concentra en cuatro tipos de requisitos que se aplican a cualquier tipo o nivel de puesto: 1. Requisitos intelectuales. 2. Requisitos físicos. 3. Responsabilidades que adquiere. 4. Condiciones de trabajo

Entre los requisitos intelectuales están los siguientes factores de análisis: 1. Escolaridad indispensable. 2. Experiencia indispensable. 3. Adaptabilidad al puesto. 4. Iniciativa requerida. 5. Aptitudes requeridas

Entre los requisitos físicos se encuentran los siguientes factores de análisis: 1. Esfuerzo físico requerido. 2. Concentración visual. 3. Destrezas o habilidades. 4. Complejión física requerida

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

Comprenden los factores de análisis siguientes: 1. Ambiente de trabajo. 2. Riesgos de trabajo. a) Accidentes de trabajo. b) Enfermedades profesionales.

Etapas en el análisis de puestos

según Adalberto Chiavenato, un programa de análisis de puestos comprende las siguientes etapas

Etapa de la planeación, Etapa de preparación, Etapa de realización,

Objetivos de la administración y análisis de puestos

los objetivos de la descripción y análisis de puestos son muchos, ya que los puestos constituyen la base de cualquier programa de RH. Los objetivos principales son:

1. Obtener apoyo económico para la elaboración de anuncios, demarcación del mercado de mano de obra, dónde se debe reclutar, etc., que es la base para el reclutamiento del personal.
2. Determinar el perfil del ocupante del puesto, con lo cual se aplicará la batería adecuada de exámenes, que es la base para la selección del personal.
3. Obtener el material necesario para el contenido de los programas de capacitación, que es la base para la capacitación de personal.
4. Determinar, mediante la valuación y clasificación de puestos, los niveles salariales de acuerdo con la importancia relativa de los puestos dentro de la organización y del nivel de los salarios en el mercado de trabajo, que es la base de la administración de sueldos y salarios.
5. Estimular la motivación del personal para facilitar la evaluación del desempeño y del mérito funcional.
6. Servir de guía tanto al supervisor en el trabajo con sus subordinados, como al empleado en el desempeño de sus funciones.
7. Proporcionar información para la higiene y seguridad industrial, con objeto de minimizar la insalubridad y el peligro en determinados puestos

conclusión

Llegamos a la conclusión que al tener un puesto de trabajo es de tener en cuenta que llevaremos ciertas responsabilidades y obligaciones para dirigir los demás puestos