



Mi Universidad

Cuadro Sinóptico

Nombre del Alumno: Maribel Hernández López

Nombre del tema: Administración de la compensación

Parcial: Unidad II

Nombre de la Materia: Administración de Recursos Humanos en el Sistema de Salud

Nombre del profesor: Rosa Pacheco Ballinas

Nombre de la Maestría: Administración en Sistemas de Salud

Cuatrimestre: Segundo

ADMINISTRACIÓN DE LA COMPENSACIÓN

Análisis de puestos

Estructura del análisis de puestos (factores de análisis)

Requisitos intelectuales

- Escolaridad y experiencia indispensable
- Adaptabilidad del puesto
- Iniciativa y aptitudes requeridas

Requisitos físicos

- ❖ Esfuerzo físico requerido
- ❖ Concentración visual
- ❖ Destrezas o habilidades
- ❖ Compleción física requerida

Responsabilidades adquiridas

- Supervisión del personal
- Material y herramientas
- Dinero y documentos
- Relaciones internas o externas
- Información confidencial

Condiciones de trabajo

- ❖ Ambiente, riesgos y accidentes de trabajo
- ❖ Enfermedades profesionales

Etapas en el análisis de puestos

Etapas de planeación

- ❖ Determinar los puestos a analizar
- ❖ Elaborar organigrama de puestos para ubicarlos
- ❖ Elaborar cronograma de trabajo especificando donde iniciara el programa de análisis
- ❖ Elección de métodos y selección de factores de análisis a utilizar
- ❖ Dimensionar los factores de análisis para estudiar un puesto

Etapas de preparación

- Reclutamiento, selección y capacitación de los analistas de puestos
- Preparación del material de trabajo
- Preparación del ambiente

Etapas de realización

- ❖ Obtención de datos de los puestos por medio de métodos de análisis elegidos con el subordinado o con el supervisor
- ❖ Selección de los datos obtenidos
- ❖ Redacción provisional del análisis, por el analista de puestos
- ❖ Presentación de la redacción provisional al jefe inmediato para ratificación o rectificación
- ❖ Redacción definitiva del análisis del puesto
- ❖ Presentación de la redacción definitiva del análisis para la aprobación

Objetivos de la administración y análisis de puestos

- Obtener apoyo económico para elaborar anuncios y demarcación del mercado de mano de obra
- Determinar el perfil del ocupante al puesto, aplicando la batería adecuada de exámenes, es la base para la selección de personal
- Obtener material necesario para el contenido de los programas de capacitación
- Determinar los niveles salariales, por medio de la valuación y clasificación de puestos dentro de la organización
- Estimular la motivación del personal para evaluar el desempeño y merito funcional
- Guiar tanto al supervisor como a los subordinados en el desempeño de sus funciones
- Proporcionar información para la higiene y seguridad industrial, con la finalidad de disminuir la insalubridad y riesgos de trabajo

Mercado de trabajo (sujeto a la oferta y la demanda)

Elementos distintivos

- Ante un incremento salarial no significa que hay aumento en la cantidad de trabajo, ya que, el empleado prefiere el ocio
- Otro aspecto es que los trabajadores están representados de manera colectiva por un sindicato, para garantizar la equidad y justicia social para evitar el predominio de una de las partes
- Buscar un mecanismo par atender las necesidades de los empleadores y generar beneficios de forma organizada y eficiente en la empresa
- Distribuir equitativamente con los empleados, las utilidades de la empresa para que estos tengan una vida digna con su familia
- La eficiencia de una economía de mercado libre, se debe combinar con la protección social y la equidad
- Los dos objetivos a alcanzar son: la eficiencia y justicia social, estructurando una serie de derechos 8derecho a la libre asociación, celebración de convenciones colectiva y el derecho a huelga)

Conclusión

A manera de conclusión, me quedan claros los diversos conceptos que se manejan para la descripción del análisis de puestos, así como los objetivos a analizar, de manera que ayuden a delimitar los requisitos, intelectuales y físicos del ocupante al puesto, responsabilidades adquiridas y condiciones de trabajo que cada puesto dentro de una organización requiere, para lograr un eficiente desempeño; lo que permitirá valorar y clasificar, de esta manera poder comparar mediante la elección de un método de análisis adecuado para cada puesto, lo que ayudará para estudiar de manera objetiva una diversidad de puestos.

Así también tener claros los procedimientos a realizar en las diversas etapas del análisis de puestos, lo que facilitará poder llevar a cabo una adecuada selección de personal, capacitación y motivación entre otros aspectos.

Otro concepto importante para este tema de la administración y componente importante, es el mercado de trabajo que cuenta con diversos elementos que lo caracterizan, como son principalmente la equidad y la justicia social; que se contemplan como objetivos a alcanzar a través de una estructura de derechos como la libre asociación, convenciones colectivas y el derecho a manifestarse (huelga).