

UNIVERSIDAD DEL SURESTE
AUTOR:
ZAYRA CRISTELL GONZALEZ OCAÑA
MAESTRIA EN ADMINISTRACION Y SISTEMA DE
SALUD
MATERIA:
ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS EN EL
SISTEMA DE SALUD
UNIDAD. II
ACTIVIDAD:
CUADRO SINOPTICO
BAJO LA DIRECCION DE LA:
LIC. ROSA PACHECO BALLINAS

UNIDAD II

Administración de la compensación

Análisis de puestos

Básicamente estamos hablando de tareas o responsabilidades.

un puesto "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

Estructura del análisis de puestos

el análisis de puestos es la revisión comparativa de las exigencias (requisitos) que esas tareas o responsabilidades le imponen.

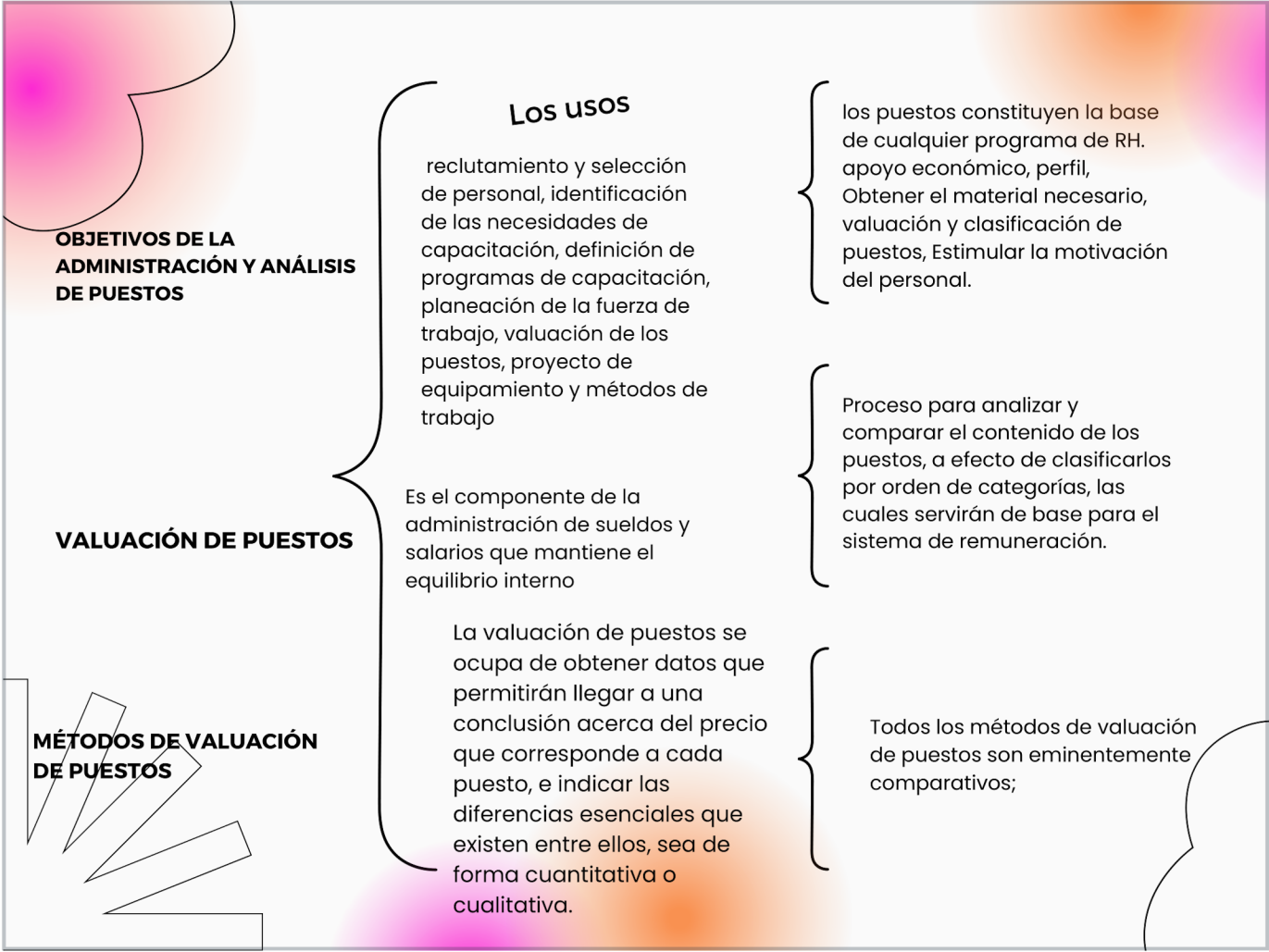
Por lo general, el análisis de puestos se concentra en cuatro tipos de requisitos que se aplican a cualquier tipo o nivel de puesto: 1. Requisitos intelectuales. 2. Requisitos físicos. 3. Responsabilidades que adquiere. 4. Condiciones de trabajo.

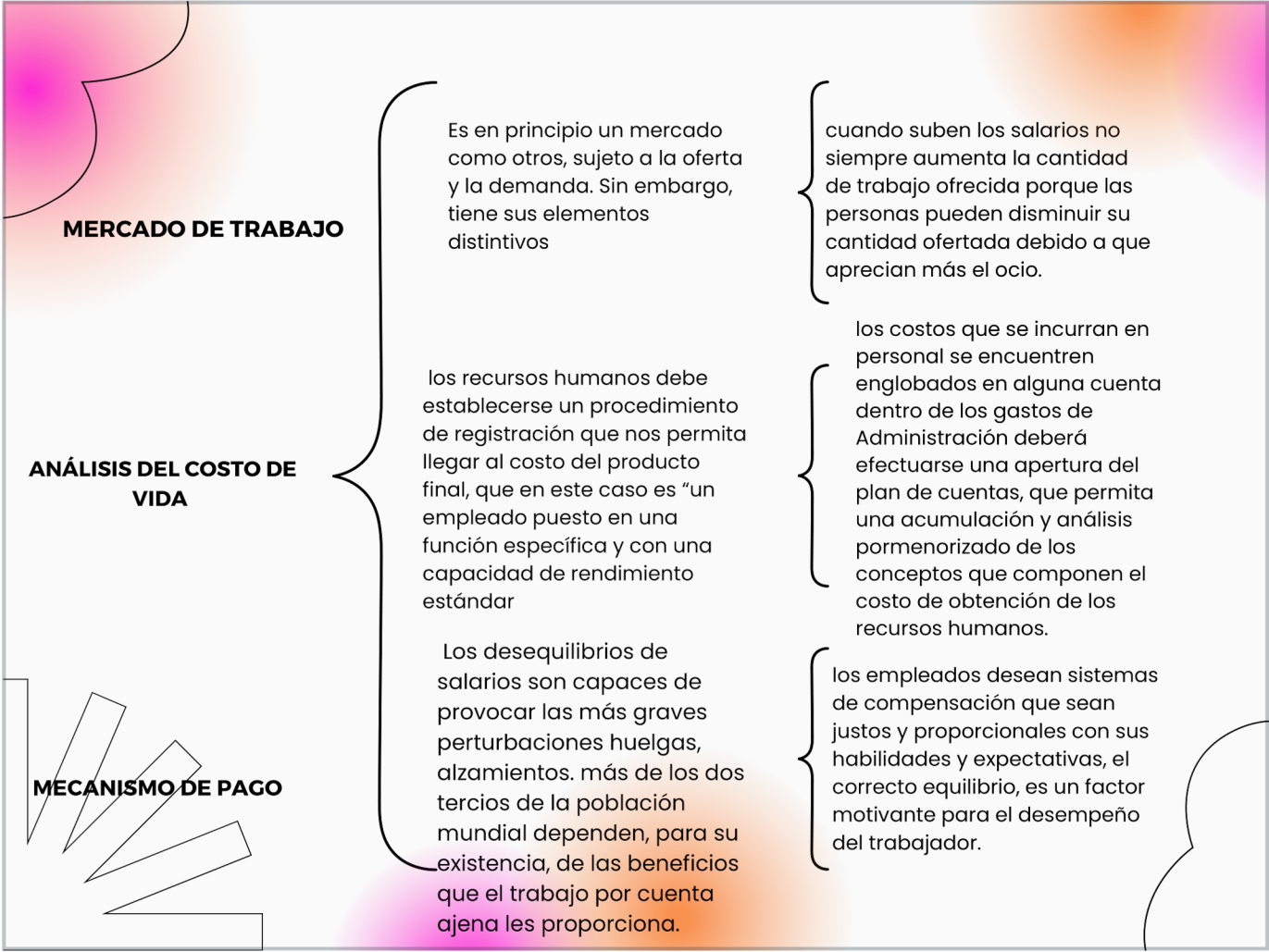
Etapas en el análisis de puestos

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

Etapa de preparación Es la etapa en la que se preparan las personas, los esquemas o los materiales de trabajo, a saber

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





En esta unida nos habla de como esta estructurado un análisis de un puesto, la importancia que tiene, ya que ayuda a la toma de decisiones para establecer quienes serán los sucesores en los diversos planes, así como también nos muestra el objetivo que incluye sus principales cometidos y actividades, así como las condiciones en las que se adquieren los conocimientos, habilidades y aptitudes precisos. Por otra parte nos beneficia conocer mejor el trabajo que realiza cada empleado y cada área, especialmente para el gerente de la organización. Detectar a tiempo ciertas situaciones de conflicto que pueden entorpecer el desempeño de las actividades de un área. en los personal aprendí la estructura de puesto, ya que no tenia noción de como rh manejaba las estructura de cada empleado.