

LICENCIATURA EN MEDICINA VETERINARIA
Y ZOOTECNIA

CAPITAL HUMANO

CUADRO SINÓPTICO

DOCENTE: ETY JOSEFINA ARREOLA RODRÍGUEZ

ALUMNA: KRISTELL MICHELLE MALDONADO CUÉ

JUNIO 2024

MODELOS DE ANÁLISIS DE PUESTOS

1

CLÁSICO O TRADICIONAL

Se enfoca en la productividad y la utilización de incentivos salariales.
El hombre es sólo un recurso productivo, lo primero es la tecnología.

- **SU HISTORIA:** Diseño de cargos preconizado por los ingenieros de la administración científica a comienzos del siglo XX. Taylor, Gantt y Gilbreth utilizaron ciertos principios de racionalización de trabajo para proyectar cargos, definir métodos estandarizados y entrenar a las personas para obtener la máxima eficiencia posible.

En este modelo, la eficiencia era la máxima preocupación.

2

HUMANISTA

Destaca el liderazgo, la motivación, las comunicaciones y demás asuntos relacionados con las personas.

Énfasis en la persona y el grupo social.

Mayor eficacia gracias a la satisfacción de las personas.

- **SU HISTORIA:** También se denomina de relaciones humanas, porque surgió del experimento llevado a cabo en Hawthorne, que originó la escuela de relaciones humanas en la década de 1930. El modelo humanista sustituyó el énfasis en las tareas (administración científica) y la estructura organizacional (teoría clásica y de la burocracia) por el énfasis en las personas y los grupos sociales.

3

SITUACIONAL O CONTINGENTE

Representa el enfoque más amplio y complejo, porque considera tres variables simultáneamente: las personas, la tarea y la estructura de la organización.

Se basa en cinco dimensiones esenciales que todo cargo debe tener en mayor o menor grado:

- Variedad
- Autonomía
- Significado de las tareas
- Identidad con la tarea
- Retroalimentación

LINKOGRAFÍA

DIAPOSITIVAS PROPORCIONADAS EN CLASE, "Capital humano", JUNIO 2024.

<https://repositorio.uptc.edu.co/server/api/core/bitstreams/cac796d3-1767-42c2-9dfb-29546189080d/content>