



CUADRO SINOPTICO: “MODELOS DE ANÁLISIS DE PUESTOS”

GALLARDO TEJEDA FRIDA CLARISA

M.V.Z. Arreola Rodríguez Eti Josefina

UNIVERSIDAD DEL SURESTE

Licenciatura en Medicina Veterinaria y Zootecnia

Capital Humano

Tapachula, Chiapas

15 de junio del 2024

MODELOS DE ANÁLISIS DE PUESTOS.

• Clásico o tradicional.

◦ ¿Qué es?

◦ Se busca lograr la obtención de una máxima eficiencia proyectando los cargos y entrenando a los trabajadores, la repartición del trabajo y de la fragmentación de las tareas.

◦ Supuestos.

◦ Son suposiciones que tiene el estudiador en este caso el analista al momento de estudiar una situación.

1° La persona es vista como apéndice de la maquina a debido a que la tecnología está por encima de la persona.

2° El trabajo es rutinario y monótono, esto es dado por la fragmentación del mismo.

3° Se hace énfasis en la eficiencia, observando el tiempo y los movimientos.

4° El proceso es estático y no se prevén cambios, es decir tiene permanencia.

◦ Ventajas.

◦ Permite la incorporación de empleados con apreciaciones mínimas y salarios menores.

◦ Disminución de los costos de la instrucción.

◦ Recompensas salariales.

◦ La facilidad de supervisión y control.

◦ Desventajas.

◦ Debido a la excesiva rutina provoca abandono, fatiga psicológica y perdida del significado del trabajo.

◦ La simplificación de los cargos puede traer problemas al futuro por causa de los cambios sociales y económicos

• Humanista.

◦ ¿Qué es?

◦ Este sistema permite una mayor interacción entre las personas y sus superiores y también la participación en algunas decisiones acerca de las taras de la unidad o departamento. Se centra más en el contexto del cargo y en las condiciones en que se desempeña.

◦ Supuestos.

◦ Estos permiten ver sus posibilidades de aplicación.

1° Tiene énfasis en las personas y grupos.

2° Permite interacción y dinámica de grupo y da una gran motivación al trabajador.

◦ Ventajas.

◦ Los miembros de la organización pueden ser motivados mediante la satisfacción de necesidades psicosociales.

◦ Para aumentar su desempeño la administración debe humanizar su trabajo.

◦ Desventajas.

◦ El jefe es el líder y por ende suele solo ocuparse por el desarrollo externo.

◦ Sustitución del incentivo salarial por las recompensas sociales.

BIBLIOGRAFÍA

- https://www.terapia-cognitiva.mx/wp-content/uploads/2016/06/Articulo_analisis_de_Puesto.pdf
- <https://steemit.com/cervantes/@tjonathan426/modelo-de-diseno-de-cargo#:~:text=El%20primer%20modelo%20es%20el,la%20fragmentaci%C3%B3n%20de%20las%20tareas.>
- <https://es.scribd.com/document/411364601/Modelo-Humanista#:~:text=El%20modelo%20humanista%20surgi%C3%B3%20en,medios%20para%20lograr%20la%20eficiencia.>