



CUADRO SINOPTICO "MODELOS DE ANALISIS DE PUESTO"

RAMOS OLVERA MONSERRAT

MVZ. Arreola Rodríguez Ety Josefina

UNIVERSIDAD DEL SURESTE

Licenciatura en Medicina Veterinaria

Capital Humano

Tapachula, Chiapas

15 de junio del 2024

MODELOS DE ANALISIS DE PUESTO

Modelo clásico o tradicional

Es un modelo utilizado por los ingenieros pioneros del movimiento de la administración científica, la primera de las teorías administrativas a comienzos del siglo XX.

Destacan como sus autores Taylor y sus seguidores Gantt y Gilbreth los cuales hicieron un primer intento sistemático por aplicar ciertos principios para el desempeño óptimo del individuo en el cargo.

Sus supuestos son:

- La persona como apéndice de la máquina: prima la tecnología sobre las personas.
- Énfasis en la eficiencia: tiempo y movimientos.
- Pertenencia: el proceso es estático, no se prevén cambios.

Este modelo pretendía:

- Segmentar los puestos en tareas sencillas, repetitivas y de fácil capacitación.
- Eliminar actividades y movimientos innecesarios que produzcan cansancio.
- Establecer el tiempo promedio que necesitaban los empleados para realizar la tarea.

Modelo Humanista

Es una perspectiva distinta de la gestión, basada en la idea de las necesidades y los valores humanos, donde las personas son importantes para que una organización consiga sus objetivos y funcione de manera adecuada.

Surgió con la escuela de las relaciones humanas durante la década de 1930 como franca oposición a la administración científica, que representaba el modelo administrativo de la época.

Origen

- Fue fuera de este contexto que evolucionó una nueva teoría de la administración, que examinaba los factores sociales en lugar de los económicos.
- La mayoría de sus conceptos provienen de investigaciones de otros teóricos del humanismo organizacional, como Abraham Maslow, McGregor etc.

Ventajas

- El liderazgo puede adoptar estilos democráticos participativos al aumentarse el flujo de comunicación de los subordinados a la gerencia.
- A la inversa, los procesos de control de la organización pueden derivarse del autocontrol de los subordinados, y no del departamento de recurso humano.

Bibliografía

- <https://www.bing.com/ck/a?!&&p=9e2f86aff6c481a4JmItdHM9MTcxODE1MDQwMCZpZ3VpZD0wY2FmYWE3MC1jZWYwLTYyYTctM2EzNS1iOTBhY2Y5ZjYzY2QmaW5zaWQ9NTIxMg&ptn=3&ver=2&hsh=3&fclid=0cafaa70-cef0-62a7-3a35-b90acf9f63cd&psq=modelo+administrativo++humanista&u=a1aHR0cHM6Ly93d3cubGlmZWRlci5jb20vdGVvcmlhLWh1bWFuaXN0YS1hZG1pbmlzdHJhY2lvbi8&ntb=1>
- <https://www.bing.com/ck/a?!&&p=49b1b012658858c7JmItdHM9MTcxODE1MDQwMCZpZ3VpZD0wY2FmYWE3MC1jZWYwLTYyYTctM2EzNS1iOTBhY2Y5ZjYzY2QmaW5zaWQ9NTI0NQ&ptn=3&ver=2&hsh=3&fclid=0cafaa70-cef0-62a7-3a35-b90acf9f63cd&psq=modelo+cl%c3%a1sico+o+tradicional&u=a1aHR0cHM6Ly9wcmV6aS5jb20veXBodXVtMDFxMXI0L21vZGVsby1jbGFzaWNvLW8tdHJhZGJjaW9uYWwv&ntb=1>