



Universidad del Sureste

Licenciatura en medicina veterinaria y zootecnia

Tercer cuatrimestre

Capital Humano

Cuadro comparativo y conceptual

Mónica Nicole Renaud Ley

21 de mayo del 2020

Modelos	Características
<p align="center">Modelos de diseños de puestos</p>	<p>Diseñar un puesto significa establecer cuatro condiciones fundamentales:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) El conjunto de tareas u obligaciones que el ocupante deberá desempeñar (contenido del puesto). b) Cómo debe desempeñar ese conjunto de tareas u obligaciones (métodos y procedimientos de trabajo). c) A quién le debe reportar el ocupante del puesto (responsabilidad), es decir, relación con su jefatura. d) A quién debe supervisar o dirigir el ocupante del puesto (autoridad), es decir, relación con sus subordinados.
<p align="center">Modelo tradicional</p>	<p>El modelo clásico diseña los puestos a partir de las siguientes etapas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El supuesto básico es que el hombre es un simple apéndice de la máquina, un mero recurso productivo. 2. En función de los aspectos descritos, el trabajo se subdivide y se fragmenta en partes para que cada persona realice una tarea simple y repetitiva. 3. El diseño clásico de puestos descansa en la presunción de estabilidad y de duración a largo plazo del proceso productivo.

	4. La importancia reside en la eficiencia de las personas.
Modelo humanista	<p>Surgió con la Escuela de las Relaciones Humanas durante la década de 1930.</p> <p>Con la teoría de las relaciones humana surgen los primeros estudios sobre el liderazgo, la motivación, las comunicaciones y demás asuntos relacionados con las personas. El interés en las tareas (administración científica) y el interés en la estructura (teoría clásica) se sustituyeron por el interés en las personas.</p> <p>Tiende a enfocarse en el contexto del puesto y a las condiciones sociales en las que se desempeña, así como a menospreciar el contenido del puesto y su realización.</p>
Modelo situacional	<p>Es un enfoque más moderno y amplio que toma en cuenta dos variables: las diferencias individuales de las personas y las tareas involucradas.</p> <p>Convergen tres variables: la estructura de la organización, la tarea y la persona que la desempeñará.</p> <p>El diseño situacional es cambiante y va de acuerdo con el desempeño personal del ocupante y del desarrollo tecnológico de la tarea.</p>
Modelo de enriquecimiento del puesto	La manera más práctica y viable para adecuar permanentemente el puesto al crecimiento

profesional de su ocupante es el enriquecimiento del puesto, denominado también ampliación del puesto. Consiste en aumentar deliberada y paulatinamente los objetivos, las responsabilidades y los desafíos de las tareas del puesto.

El enriquecimiento del puesto puede ser horizontal (mediante la adición de nuevas responsabilidades del mismo nivel) o vertical (mediante la adición de nuevas responsabilidades de nivel paulatinamente más elevado).

Perfil de desempeño

