

Universidad del sureste

CUESTIONARIO

**Modelos de análisis de puestos y
Perfil de desempeño**

CAPITAL HUMANO

21/Mayo/2020

Gómez Espinosa Nadia Arely

3° Cuatrimestre

Medicina Veterinaria y Zootecnia

1. Leer los temas y hacer un cuadro comparativo con las principales características de cada uno.

TEMA	AÑO	CARACTERISTICAS
Modelos de diseño de puestos	el diseño de puestos puede ser tan antiguo como el mismo trabajo	<ol style="list-style-type: none"> 1) Segmentar los puestos en tareas sencillas, repetitivas y de fácil capacitación. 2) Eliminar actividades y movimientos innecesarios que produzcan cansancio. 3) Encontrar la mejor manera para que los trabajadores se muevan, ubiquen y se conduzcan físicamente con la tarea. 4) Seleccionar científicamente el trabajador de acuerdo con las exigencias de la tarea. 5) Eliminar todo lo que pueda causar cansancio físico. 6) Establecer tiempo promedio que necesitaban los empleados para realizar la tarea. 7) Ofrecer planes de incentivos salariales. 8) Mejorar el ambiente físico de la fábrica.
Modelo tradicional	A principio del siglo XX	<ul style="list-style-type: none"> • Énfasis en la tarea y en la tecnología. • Concepto de Homo economicus. • Recompensas salariales y materiales • Mayor eficiencia gracias al método de trabajo. • Preocupación por el contenido del puesto • Supervisión directa • Órdenes e imposiciones. • Obediencia estricta.
Modelo Humanista	Década de 1930	<ul style="list-style-type: none"> • Énfasis en la persona y en el grupo social. • Concepto de Homo social. • Recompensas sociales y simbólicas. • Mayor eficiencia gracias a la satisfacción de las personas. • Liderazgo. • Comunicación e información. • Participación en las decisiones.
Modelo situacional	Paul Hersey (1931 - 18 de diciembre de 2012)	<ul style="list-style-type: none"> • toma en cuenta: las diferencias individuales y las tareas involucradas • En el modelo situacional convergen tres variables: la estructura de la organización, la tarea y la persona que la desempeñará. • Elevada motivación intrínseca en el trabajo. • Desempeño de alta calidad en el trabajo. • Elevada satisfacción con el trabajo. • Reducción de las faltas (absentismo) y de las separaciones espontáneas (rotación de personal).
Modelo de enriquecimiento del puesto	Hace más de 30 años, McGregor	<ul style="list-style-type: none"> • se suele aplicar con un estilo de dirección basado en una serie de medidas innovadoras y humanistas, entre las que resaltan la ampliación del puesto para darle un mayor significado al trabajo. • requiere su reorganización y la extensión de las actividades para que las personas puedan saber el significado de lo que hacen • proclamó el llamado enriquecimiento del puesto como la principal forma de obtener motivación intrínseca por medio del puesto

2. Perfil de alto desempeño

