



---

**Universidad del Sureste**

---



**Medicina Veterinaria y Zootecnia**

**Delia escamilla Méndez**

**Capital Humano**

**Estefy Darany Pereyra Castro**

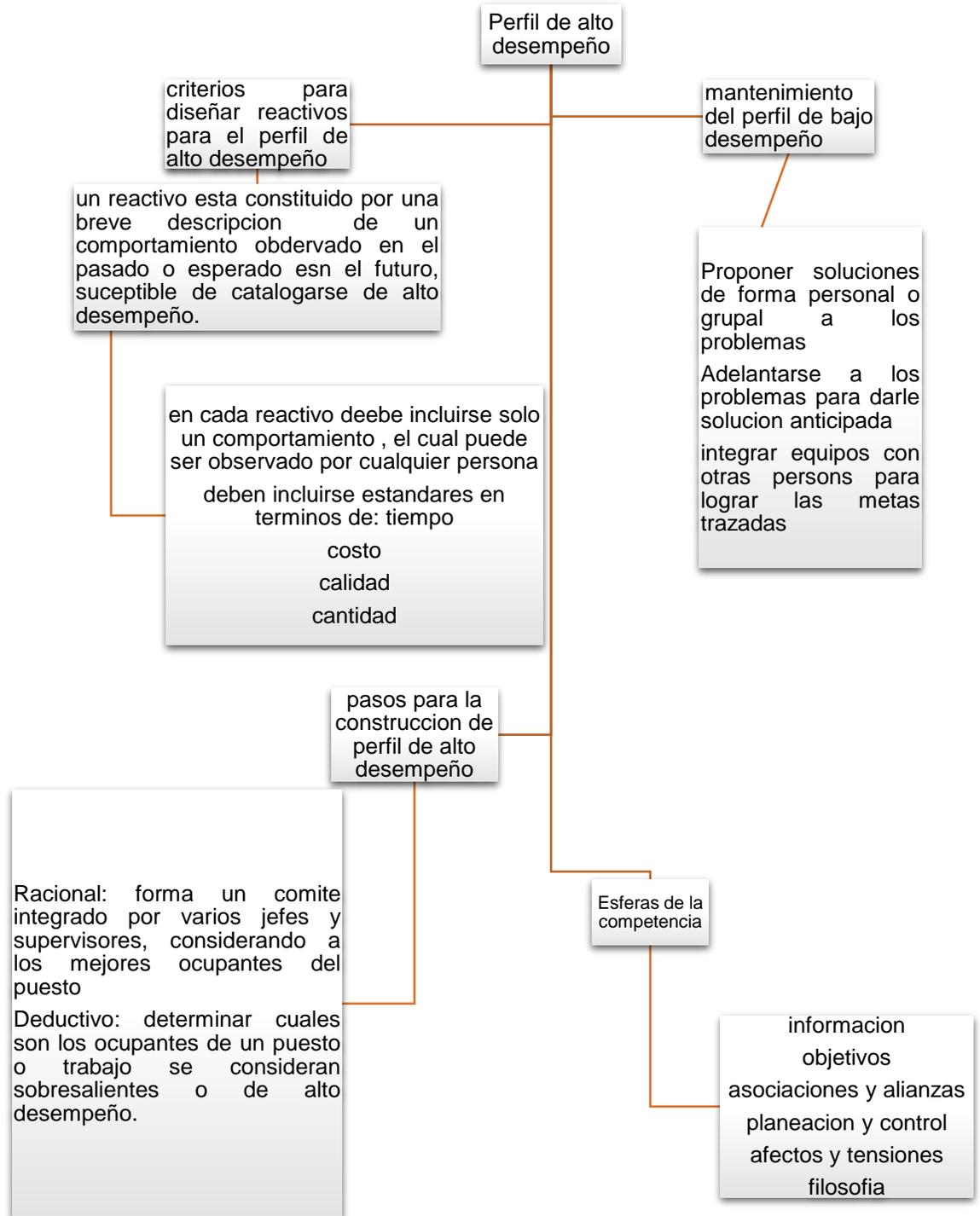
**Tuxtla Gutiérrez Chiapas**

**21/Mayo/2020**

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

Modelos	M. de diseño de puestos	M. tradicional	M. Humanista	M. situacional	M. de enriquecimiento del puesto
Enfoque	Los antiguos enfoques en el diseño de puestos conducían a resultados contrarios a los objetivos organizacionales.	En la tarea y en la tecnología	En las personas y en el grupo social	moderno y amplio que toma en cuenta dos variables: las diferencias individuales de las personas y las tareas involucradas	enriquecimiento del contenido del puesto de trabajo pretende dos objetivos
Características	El ser humano tuvo que dedicarse a las tareas de la caza o de la pesca, aprendió por medio de la experiencia a lo largo de los siglos, a modificar su desempeño para mejorarlo continuamente.	Se buscaba una separación entre el pensamiento (gerencia) y la operación de la actividad (trabajador): los puestos se proyectaban de acuerdo con el modelo de hacer y no pensar	Con la teoría de las relaciones humanas surgen los primeros estudios sobre el liderazgo, la motivación, las comunicaciones y demás asuntos relacionados con las personas	Es situacional porque depende de la adecuación del diseño del puesto por esas dos variables.	Consiste en aumentar los objetivos de responsabilidad y los desafíos de las tareas con el fin de que el trabajador este motivado y suba su autoestima y no llegue a la monotonía.

Objetivos	A partir que los científicos demostraran el mal enfoque, entonces empezaron a surgir modelos nuevos para el diseño de puestos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Mayor eficacia gracias al método de trabajo</li> <li>➤ Recompensas salariales y materiales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Recompensas sociales y simbólicas</li> <li>➤ Mayor eficiencia gracias a la satisfacción de la empresa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Variedad autónoma</li> <li>➤ Significado de la tarea</li> <li>➤ Identificación con la tarea</li> <li>➤ retroalimentación</li> </ul>	Aumentar la eficacia de la organización del trabajo. Disponer de los puestos de trabajo un contenido tal, que resulte estimulante para la persona
-----------	--	--	---	--	---



## Perfil de alto desempeño

### criterios para diseñar reactivos para el perfil de alto desempeño

un reactivo esta constituido por una breve descripcion de un comportamiento observado en el pasado o esperado esn el futuro, susceptible de catalogarse de alto desempeño.

en cada reactivo deebe incluirse solo un comportamiento , el cual puede ser observado por cualquier persona  
deben incluirse estandares en terminos de: tiempo  
costo  
calidad  
cantidad

### mantenimiento del perfil de bajo desempeño

Proponer soluciones de forma personal o grupal a los problemas  
Adelantarse a los problemas para darle solucion anticipada  
integrar equipos con otras persons para lograr las metas trazadas

### pasos para la construcción de perfil de alto desempeño

Racional: forma un comite integrado por varios jefes y supervisores, considerando a los mejores ocupantes del puesto  
Deductivo: determinar cuales son los ocupantes de un puesto o trabajo se consideran sobresalientes o de alto desempeño.

### Esferas de la competencia

informacion  
objetivos  
asociaciones y alianzas  
planeacion y control  
afectos y tensiones  
filosofia