

<b>Modelos</b>	<b>Características</b>	<b>Enfoque</b>	<b>Objetivos</b>
<b>Modelo de diseño de puestos</b>	El ser humano tuvo que dedicarse a las tareas de la caza, aprendió por medio de la experiencia. A lo largo del tiempo fue modificando su desempeño continuamente.	Los antiguos enfoques en este modelo conducían a resultados contrarios a los objetivos organizacionales .	Cuando los científicos demostraran el mal enfoque, entonces surgieron modelos nuevos para el diseño de puestos.
<b>Modelo tradicional</b>	Se buscaba una separación entre el pensamiento y la operación de la actividad.	En la tarea y en la tecnología.	Mayor eficacia gracias al método de trabajo, recompensas salariales y materiales.
<b>Modelo humanista</b>	Con la teoría de las relaciones humanas surgen los primeros estudios de liderazgo, la motivación, las comunicaciones y otros asuntos relacionados con las personas.	En las personas y en un grupo social.	Recompensas sociales y simbólicas. Mayor eficiencia gracias a la satisfacción de la empresa.
<b>Modelo situacional</b>	Es situacional porque depende de la adecuación del diseño del puesto por esas dos variables.	Modelo amplio que toma en cuenta dos variables: Las diferencias individuales de las personas y las tareas involucradas.	Variedad autónoma. Significado de la tarea. Identificación con la tarea. Retroalimentación.
<b>Modelo de enriquecimiento del puesto</b>	Enriquecimiento del contenido del puesto de trabajo	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.	Aumentar la eficacia de la organización del trabajo. Disponer de los puestos de trabajo un contenido tal que resulte estimulante para la persona.