



Universidad del Sureste

**Licenciatura en medicina
veterinaria y zootecnia**

Tercer cuatrimestre

Capital humano

“cuadro comparativo y mapa
conceptual”

Profesor: Estefy Darany Castro

Alumna: Alejandra Morales López

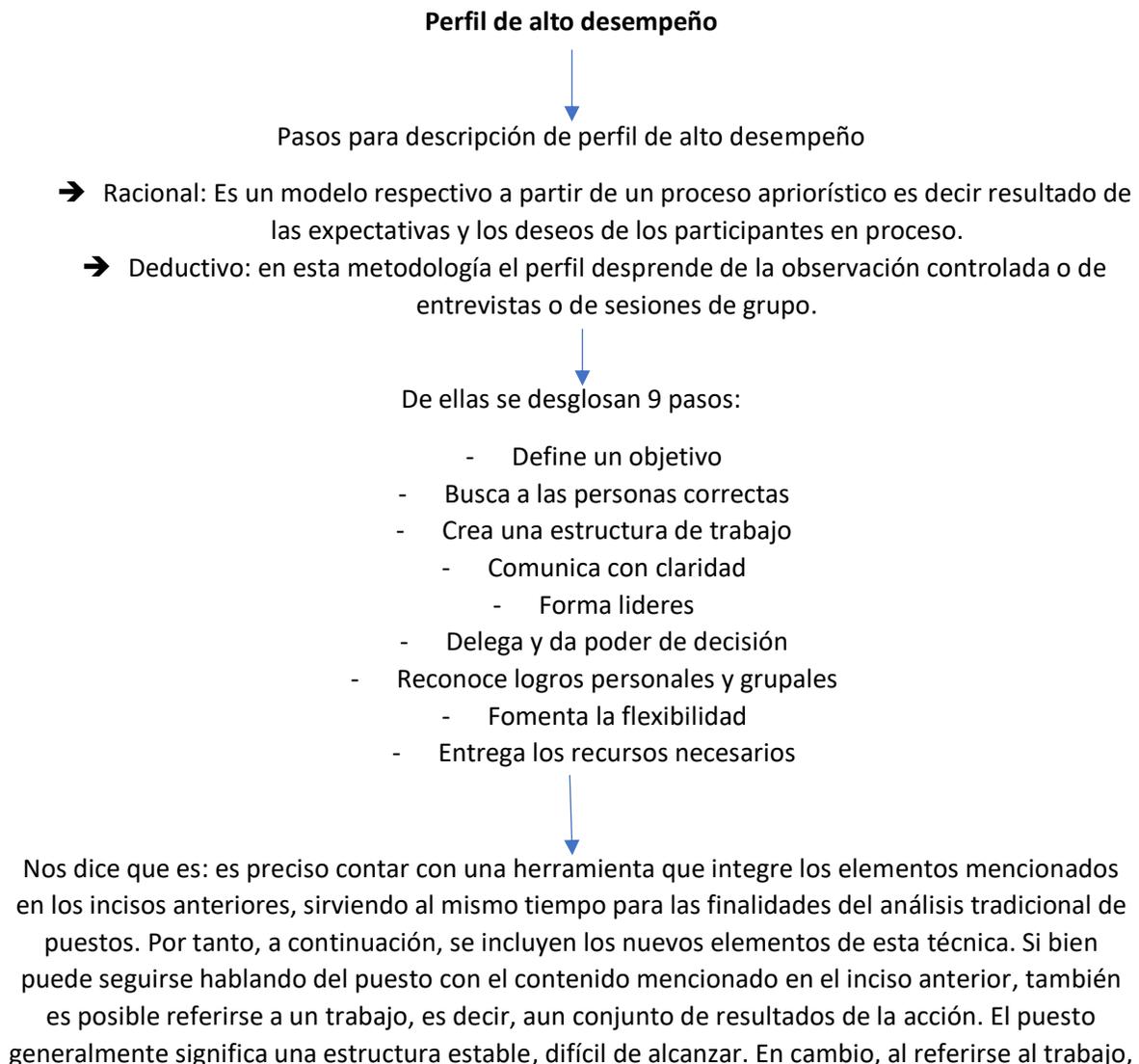
Tuxtla Gutiérrez, Chiapas. A 21 de mayo de 2020.

Cuadro comparativo

Modelos de diseños de puestos	Es es el mas antiguo. Es la especificación del contenido del puesto; de los métodos de trabajo y de las relaciones con los demás puestos, con objeto de satisfacer los requisitos tecnológicos, organizacionales y sociales, asi como los requisitos personales de su ocupante.
Modelo tradicional	Es el modelo utilizado por los ingenieros que iniciaron el movimiento de la administración científica., la primera de las teorías administrativas a prncipio del siglo xx. La administración científica sostenia que solo mediante métodos científicos se podían proyectar los puestos y capacitar a las personas para obtener la máxima eficiencia posible.
Modelo humanista	Surgio como franca oposición a la administración científica, que representaba al modelo administrativo de la época. Fue una reacción humanista al mecanismo que entonces dominaba en la administración de empresas.
Modelo situacional	Es un enfoque mas moderno y amplio que toma en cuenta dos variables: las diferencias individuales de las personas y las tareas involucradas. Por esto es situacional, ya que depende de la

	adecuación del diseño del puesto a esas dos variables.
Modelo de enriquecimiento del puesto	Es un enfoque que busca rediseñar los puestos de trabajo para incrementar la motivación y la satisfacción en el empleo. En general, los puestos se enriquecen permitiendo que los empleados adquieran mayores responsabilidades y funciones nuevas.

Mapa conceptual:



se incluyen los elementos de flexibilidad y otros mencionados anteriormente. En cualquier caso, es preciso referirse al proceso principal de la empresa u organización, en vez de la jerarquía o la fragmentación de las operaciones, como se efectúa en el análisis tradicional de puestos.

Mantenimiento del perfil:

- La revisión de manera continua los perfiles de los empleados
- Proponer una serie de soluciones de manera personal y grupal para la solución de los problemas
 - Mantener los perfiles de una manera actualizada

Criterios para diseñar reactivos para el perfil de alto desempeño: Esta constituida por una breve descripción de un comportamiento observado o esperado en un futuro susceptible de catalogarse como de alto desempeño.

Sus características actuales son:

- Mejora constante
- Creatividad
- Compromiso en sus miembros
- Trabajo en equipo

Ventajas del perfil de alto desempeño

- Involucrar a los jefes
- Tener un lenguaje común entre jefes y trabajadores
- Establecer estándares para evaluar el rendimiento de los trabajadores
 - Mantener el lenguaje de acuerdo a la ocupación
 - Aprovechar la creatividad de los trabajadores

Las esferas de las competencias: la competencia laboral gira alrededor del desempeño con alta calidad, de ellas se desglosan 6 esferas de competencia

- Esferas de efecto y tención
 - Esfera de efectos
 - Esfera de la información
- Esfera de las asociaciones y alianzas
 - Esfera de la filosofía
- Esfera de la planeación y control