



PASIÓN POR EDUCAR

Universidad

Del Sureste

Licenciatura en Medicina Veterinaria y Zootecnia

3^{er} Cuatrimestre

Lic. Estefy Darany Castro Pereyra

Capital Humano

Carlos Ernesto Beltrán López



M.V.Z.

Modelos	Enfoques	Características	Objetivos
M. de diseño de puestos	Los antiguos enfoques en el diseño de puestos conducían a resultados contrarios a los objetivos organizacionales.	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.	A partir que los científicos demostraran el mal enfoque, entonces empezaron a surgir modelos nuevos para el diseño de puestos.
M. tradicional	En la tarea y en la tecnología	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	<ul style="list-style-type: none"> • Mayor eficacia gracias al método de trabajo • Recompensas salariales y materiales
M. Humanista	En las personas y en el grupo social	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	<ul style="list-style-type: none"> • Recompensas sociales y simbólicas • Mayor eficiencia gracias a la satisfacción de la empresa
M. situacional	moderno y amplio que toma en cuenta dos variables: las diferencias individuales de las personas y las tareas involucradas	Es situacional porque depende de la adecuación del diseño del puesto por esas dos variables.	<ul style="list-style-type: none"> • Variedad autonomía • Significado de la tarea • Identificación con la tarea • Retroalimentación
M. de enriquecimiento del puesto	enriquecimiento del contenido del puesto de trabajo pretende dos objetivos	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.	Aumentar la eficacia de la organización del trabajo. Disponer de los puestos de trabajo un contenido tal, que resulte estimulante para la persona