



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 |