

## Reporte de Lectura

Tema: Unidad 3	<b>3.1 Concepto de puesto, concepto de diseño de puestos, 3.3 los modelos de diseño de puestos, 3.3.1.3 modelo situacional, 3.3.1.4 enriquecimiento del puesto</b>
<b>Ficha de la fuente de información.</b>	
No. 1	<i>Bibliografía Teams, Gestión del talento Humano, Chiavenato.</i>
Diseño, puesto, organización, trabajo, equipo	
<b>Referencia APA.</b> Chiavenato, I. (2008). Gestión del talento humano (3ra ed.). McGraw-Hill, pp. 205-210.  Werther, W., y Davis, K. (2008). Administración de recursos humanos. El capital humano de las empresas (6ta ed.). McGraw-Hill, pp. 118.	

Texto Libro (literal con número de página)
<p>Al añadir nuevas fuentes de satisfacción laboral en el trabajo, el trabajador incrementa su nivel de satisfacción. Esta técnica incrementa el nivel de responsabilidad, autonomía y control. La inclusión de nuevas tareas, discutida arriba, consiste en añadir elementos a la labor. El enriquecimiento del puesto consiste en incrementar los niveles de planeación y control.</p> <p>Tanto el enriquecimiento como la inclusión de nuevas tareas en determinado puesto de trabajo pueden provocar resistencia del trabajador mismo, o del sindicato a que pertenezca; antes de llevar a cabo una modificación de la labor que realiza una persona, el supervisor y el experto en administración de capital humano deben verificar que no se generarán tensiones o fricciones que habían sido totalmente imprevistas.</p> <p>Pag., 118.</p>
<b>Prontuario</b>

## Reporte de Lectura

### *Parafraseo del texto seleccionado.*

Cuando se incorporan nuevas fuentes de satisfacción en el trabajo, el nivel de satisfacción del empleado tiende a aumentar. Este método fomenta una mayor responsabilidad, autonomía y control sobre las tareas. La ampliación de funciones, mencionada anteriormente, implica añadir nuevas actividades al puesto, mientras que el enriquecimiento del cargo busca elevar los grados de planificación y control.

Tanto la ampliación de tareas como el enriquecimiento del puesto pueden generar cierta resistencia, ya sea por parte del trabajador o del sindicato al que pertenezca. Por ello, antes de realizar cualquier cambio en las labores de una persona, el supervisor y el especialista en gestión del recurso humano deben asegurarse de que las modificaciones no ocasionen tensiones o conflictos imprevistos.