

## 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)

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.

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.

Pag., 118.

### Prontuario

Formato elaborado por el Dr. Agustín Manig Valenzuela y utilizado sólo para fines académicos por la Dra. Minerva Camacho Javier.

## 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.