

23/Nov/01.

CARACTERÍSTICAS DEL JEFE

En términos generales, cuanto más alto sea el nivel jerárquico de un jefe, mayor número de funciones de facilitación desempeña y menor número de función de consideración.

Ejemplo: Funciones de supervisor de primera línea (los más extenso)

I.

- Orientados hacia las personas
- Actitud de apoyo
- Lealtad hacia la compañía y el personal
- Democrático
- Flexibles

II. EJECUTIVO

- Habilidades Conceptuales: Tomas de decisiones identificación de oportunidades, innovador, creativo.
- Habilidades Humanas: Escribir y hablar consultar, guiar, motivar y controlar el cambio.
- Habilidades Técnicas: Comprensión del balance general, preparación del presupuesto. Preparación de análisis de costo beneficio.

29/Nov/01.

MOTIVACIÓN

Del latín moveré = mover; causa o razón que mueve para hacer algo.

Es importante la motivación para las empresas para evitar las fallas en la elaboración de productos y servicios, debido que hay muchos empleados a quienes no les importa hacer bien su trabajo.

MOTIVADORES

En 1930 (en la época de la gran recesión en EE.UU.)el principal motivador era el dinero.

FACTORES QUE INFLUYEN EN LA MOTIVACIÓN

- El personal es más instruido
- A partir de 1960 los cambios sociales cambiaron las actitudes del público ante la autoridad que tendió a la democracia participativa.
- Los cambios Ideológicos. Ejemplo: el rechazo a la cultura del esfuerzo, tenso desempeño, para la obtención de bienes materiales.

Ahoras en cambio lo que se busca es la realización personal y el sentido de la vida.

Así pues bajo el impulso de muchas razones las nuevas generaciones de empleados exigen trabajos interesantes que satisfagan sus necesidades más profundas, las cuales no siempre se refieren al bienestar económico.

30/Nov/01.

TEORIA DE LA MOTIVACIÓN.

- Teoría de motivación basada en la necesidad de logro.
- Teoría de motivación basada en la jerarquía de necesidades (Maslow)
- Teoría de motivación basada en las necesidades de existencia relaciones y crecimiento (Alderfer)
- Teoría de motivación y satisfacción con el trabajo basada en las necesidades de higiene y en las necesidades motivadoras. (Hezberg)
- Teoría de motivación basada en las características del puesto (Heckman)

TEORIAS DE TIPO PROCESUAL.- PROCESO PSÍQUICO.

- Teoría de motivación basada en la expectativa (Victor Vroom)
- Teoría de motivación basada en el establecimiento de metas (Edwin Lockey)
- Teoría de motivación basada en la equidad.

TEORIA DE LA MOTIVACIÓN. SE BASAN EN LO SIGUIENTE

- Prefieren asumir la responsabilidad en la solución de problemas, muestran tendencias a tomar riesgos calculados asumen tareas de dificultades mediana
- Abraham Maslow

El hombre siempre desea mejores condiciones de vida siempre quiere lo que no tiene. En consecuencia, las necesidades ya atendidas no puedes seguir motivándolo y entonces una nueva necesidad se impone a las anteriores.

- Necesidades Fisiológicas: O sea las necesidades primarias del hombre que incluye comida, oxígeno.

7/Dic/01.

- (Calyton, Alderfer)
- Existencia: agua, alimento, vivienda.
- Relación: Interrelación con otros y la satisfacción que ello produce a través del apoyo emocional el respeto el reconocimiento y un sentido del pertenecer al grupo
- Las necesidades de crecimiento: se centran en el YO e incluye el deseo de desarrollo y progreso personal.

" 1) Alderfer. No dispone las necesidades sobre una jerarquía rigurosa, pues

algunas pueden presentarse en forma simultanea.

" 2) La frustración de una de una de las necesidades superiores de Alderfer lleva en ocasiones al retroceso de un nivel inferior.

- (Federick, Herzeberg)

Esta teoría se parece a las de Maslow. Se funda en el postulado de que la sociedad contemporánea satisface las necesidades de los niveles más bajos en forma adecuada y cuando no lo hace se produce el descontento haciendo el hincapié en que no sucede lo contrario.

Son las necesidades de orden superior entre ellas la autorización tiene virtud de producirla. Pero no siempre sobreviene el malestar cuando no se consigue la auto realización en la empresa

- Necesidades motivadoras: se les llama así a las que procuran satisfacer las necesidades en el trabajo pues motivan al empleado a dar su máximo esfuerzo (desarrollo, progreso, grado de responsabilidad.)
- Factores que influyen en la insatisfacción. En el trabajo son las necesidades de higiene o políticas de la empresa y métodos administrativos.

14/Dic/01.

HERZBERG RECOMIENDA PARA EL ENRIQUECIMIENTO DEL TRABAJO.

- Suprimir los controles del personal y favorecer mas su responsabilidad individual.
- Proporcionar unidades completas en sus labores (siempre que sea posible)
- Darle mas autoridades y libertad en sus tareas.
- Proporcionarles a los empleados informes periódicos sobre la producción.
- Estimularlos para que aprendan tareas más complejas y nuevas.
- Asignarles trabajo muy especializados.