2011/10/14/2029/10/35

separados fementan mas su espíriturle unión y cooperación.

Prácticas supervisores.

El supervisor puede contribuir a la unión del grupo premiando su comportamiento: pero también puede desunido provocando competencia entre sus miembros.

Presiones exteriores.

Los miembros del grupo se integran mas unos con otros cuando se ven amenazados; por ejemplo, contra un supervisor unem vestrieto.

Ézito.

Los grupos con mas éxito se mandicara mas consistentes. El exito puede ser en sus labores, en conseguirles beneficios par parte de sus ieles, etc.



MOTIVA CIÓN PARA EL TRABAJO, TIPOS DE SUPERVISIÓN

OBJETIVOS: Mercellados habitados mientras laboran en las empresas.

- 1. Identificar la importancia de que el empleado esté motivado a trabajar.
- 2. Conocer los diferentes tipos de motivación para el trabajo
- 3. Evaluar los distintos métodos y deducir el más adecuado para las distintas condiciones de trabajo del supervisor, ya sea en la oficina o en la obra.

U no de los problemas principales de toda sociedad es hallar una motivación para que la gente trabaje. En una sociedad moderna esto no es obra fácil, ya que

## La pregunta importantes es:

- ¿ Cómo pueden darse las condiciones para que los empleados puedan satisfacer sus necesidades individuales y al mismo tiempo trabajar hacia los fines de la empresa?.
- ¿Cómo se puede motivar al trabajador que tiene un oficio tedioso, con poca libertad para tomar decisiones propias, teniendo este, además, características normales de tedio y obstinación?

Que la gente esté motivada a trabajar y luchar por los objetivos de la empresa es el problema de casi todas las organizaciones.

La solución es encontrar una situación en la que los trabajadores puedan satisfacer sus necesidades individuales, mientras laboran en las empresas.

En este tema estudiaremos algunas formas utilizadas en las empresas para motivar a sus trabajadores. Pueden existir alguna otra, pero las mas importantes son las que se mencionan.

Estos métodos tienen cada uno de ellos ventajas y desventajas.

La intención es normar un criterio que permita al estudiante tener una base teórica de su aplicación en la práctica.

Su aplicación varía un tanto según el tipo de trabajo que se está ejecutando. No es lo mismo el trabajo con una rutina predeterminada, al trabajo con cierta libertad y flexibilidad.

En la práctica muchas veces se emplea una combinación de todas entre si.

Los métodos a estudiar son:

- AUTORITARISMO O ENFOQUE TRADICIONAL
- PATERNALISMO O DE RELACIONES HUMANAS
- NEGOCIACIÓN IMPLÍCITA
- COMPETENCIA

MOTIVA
CIÓN
PARA EL
TRABAJO,
TIPOS DE
TIPOS DE



OBJETIVOS:

1. Identificar la importancia de que el empleado esté motivado a trabajar.

. Conocer los diferentes tipos de motivación para el trabajo

3. Evaluar los distintos métodos y deducir el más adecuado para las distintas condiciones de trabajo del supervisor, ya sea en la oficina o en la obra.

no de los problemas principales de toda sociedad es ballar una motivación para que la gente trabaje. En una sociedad moderna esto no es obra fácil, ya que

**RECURSOS HUMANOS** 

A STRAIGHTON NEW AND A

la mayoria de las personas obtienen escasa sasisfacción de sus empleos y gozan.

En empresas grandes, los empleados deben trabajar en grupo, seguir órdenes que en ocasiones ni entienden ni aprueban y obedecer a superiores que ellos no eligieron. Muy pocos tendrán la oportunidad de auto-expresión ni la libertad de

La pregunta importantes est

- · ¿ Cômo pueden darse-las condiciones para que los empleados pueden satisfacer sus necesidades individuales y al mismo tiempo trabajar hacia los
- . ¿Cômo se puede motivar al trabajador que tiene un oficio tedioso, con poca libertad para tomar decisiones propias, teniendo este, además, características

Que la gente esté motivada a trabajar y luchar por los objetivos de la empresa es

La solución es encontrar una situación en la que los trabajadores puedan satisfacer sus necesidades individuales, mientras laboran en las empresas.

motivar a sus trabajadores. Fueden existir alguna otra, pero las mas importantes son las que se mencionen.

Estos métodos tienen cada uno de ellos ventajas y desventajas.

La intención es normar un criterio que permita al estudiante tener una base teórica de su aplicación en la práctica.

Su aplicación varia un tanto según el tipo de trabajo que se está ejecutando. No es lo mismo el trabajo con una rutina predeterminada, al trabajo con elerta

En la práctica muchas veces se emplea una combinación de todas entre si.

Los métodos a estudiar son:

- · AUTORITARISMO O ENFOQUE TRADICIONAL

\* COMPETENCIA

## MOTIVACIÓN INTERIORIZADA

## AUTORITARISMO O ENFOQUE TRADICIONAL

La forma tradicional de motivación en la industria (y la que parece presentarse más fácilmente a los gerentes) hace hincapié en la autoridad y los beneficios económicos.

En otros términos, este sistema consiste en obligar al empleado a trabajar y amenazarlo con el despido o merma de sus ingresos si no lo hace.



"La única razón por la cual la gente trabaja es por el salario que devenga y da rendimiento sólo por el miedo a perder el empleo."



Debido a que da por supuesto que a la gente no le gusta el trabajo y no lo harán, se obliga a tener estrecha vigilancia. La supervisión debe indicar a cada trabajador exactamente lo que debe hacer durante cada minuto del día; debe definir todas las reglas y dar al empleado la menor posible capacidad de decisión.

Esta técnica relaciona algunas teorías respecto a que el empleado es como una mercancía y entre otras, tiene las siguientes características:

- a). Hace hincapié en la autoridad y los beneficios económicos.
- b). Tiene que haber una supervisión muy estrecha
- c). Hace caso omiso de que la gente tiene otras necesidades que no son las primarias.
- d). Se le deja al trabajador la mínima libertad de tomar decisiones.
- el. Se promulgan reglas estrictas.
- f). Se mantiene al trabajador ocupado para que no se meta en "dificultades".
- g). Su filosofía es: "se fuerte y consigue que se haga el trabajo quebrando toda resistencia o antagonismo".

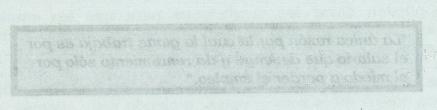
Este método da resultados buenos cuando los trabajadores y sus familias están tan cerca del hambre que las necesidades materiales fuera del trabajo, como alimento, vestido y techo, son de primera importancia. Esas condiciones se dieron en la Revolución Industrial, aunque hoy en día es recurrida en no pocos casos.

Sin embargo, en los últimos tiempos la política de "motivación por la fuerza" ha perdido fuerza y eficacia, los trabajadores han comenzado a esperar que su trabajo les proporcione algo mas que el solo castigo. Esto se debe principalmente: ni decan de sabotajes, desperdicios de materiales y

Gardner Anaya

La forma tradicional de motivación en la industria (y la que parece presentarse más fácilmente a los gerentes) hace hincapié en la autoridad y los beneficios

En otros términos, este sistema consiste en obligar al empleado a trabajar y



se obliga a tener estrecha vigilancia. La supervisión debe indicar a cada definir todas las reglas y dar al empleado la menor posible capacidad de decisión.

Esta técnica relaciona algunas teorias respecto a que el empleado es como una mercancia y entre otras, tiene las siguientes características:

- al. Hace hincapié en la autoridad y los beneficios econômicos.
- c). Hace caso omiso de que la gente tiene otras necesidades que no son las

  - f). Se mantiene al trabajador ocupado para que no se meta en "dificultades"
- g). Su filosofia es: "se fuerte y consigue que se haga el trabajo quebrando toda

Este método da resultados buenos cuando los trabajadores y sus familias están tan cerca del hambre que las necesidades materiales fuera del trabajo, como alimento, vestido y techo, son de primera importancia. Esas condiciones se dieron en la Revolución Industrial, aunque hoy en dia es recurrida en no pocos

Sin embargo, en los últimos tiempos la política de "motivación por la fuerza" ha perdido fuerza y eficacia, los trabajadores han comenzado a esperar que su trabajo les proporcione algo mas que el solo castigo! Esto se debe principalmente:

**RECURSOS HUMANOS** 

1. Un aumento en el nivel de vida de los trabajadores; esto es: a la gente le alcanza su salario para comprar mas bienes materiales (alimentos, mejor vestido, casas, autos, etc.), disfrutar de diversiones, etc.

Desde que entró

el sindicato, ya

nada es igual

2. La forma de educación que reciben hoy en día las personas también ha cambiado. Antes era mucho mas estricta la educación en el seno de la familia. Hoy en día se alienta la auto realización. A los jóvenes se individualismo y a ejercer sus ha ocasionado que el empleado encuentre muy duro aceptar una autocrática en su trabajo.

3. Los sindicatos y agrupaciones que los despidos sean hoy dificiles, protegiendo al contra sus patrones. libertad y la les infunde el derechos. Esto ioven jefatura

han provocado mucho más trabajador

Existe en la actualidad un caso en que este método es ampliamente llevado a cabo:

Es el caso de los trabajadores "de confianza" (entiéndase gerentes, administradores, supervisores, etc. que no tiene sindicato); estos empleados tienen un vivo interés por progresar y son presa fâcil de presiones por parte de la dirección de la empresa, amenazándolos con no promoverlos o de plano, despedirlos si no logran ciertas metas.

En ocasiones las metas que impone la dirección son tan grandes que es casi imposible alcanzarlas, lo que provoca un sentimiento de frustración a este tipo de empleados. En el caso de la Construcción esta práctica se da de manera directa sobre recién egresados de las universidades o profesionistas sin experiencia.

## general, significa mejores condiciones de trabajo, prestaciones, trato digno. Inconvenientes del método.



El mayor inconveniente de este método es que no toma en cuenta el hecho de que las personas no son máquinas pasivas, inertes y que a menudo reaccionan en forma diferente a la esperada por la Dirección.

Otro inconveniente es que esta práctica no proporciona ningún incentivo para trabajar más del mínimo requerido para no ser sancionado.

Se corren riesgo de sabotajes, desperdicios de materiales y

M.E.C. Godofredo Gardner Anaya