Existen algunas teorias que manejan conceptos que pueden llevar a obtener mejores resultados de la práctica de la Supervisión General. Entre estos están:

. Cuando el trabajo brinde satisfacciones por si solo

· Cuando se planea mas a largo que corto plazo

* Cuando el patrón de supervisión es constante en toda la organización

· Cuando la relación patrón-sindicato son buenas

Cuando las personas a la que se les somete son aptos
nara ello

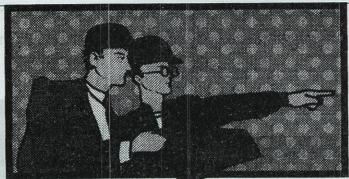
Cuando el trabajo briuda satisfacciones intrinsecas. Existen pruebas que permiten asegurar que cuando el trabajo fomenta la creatividad en las personas y les provoca una motivación interior, es adecuado aplicar este método.

Mejor a la larga que a corto plazo. Si se necesita lograr resultados a corto plazo, una supervisión inmediata sería mas recomendable. Pero si se planea la productividad a largo plazo y que la moral del trabajador se mantenga a buen nivel, es cuando conviene mas aplicar la teoría de la supervisión general.

Patrón de supervisión constante. Si se decide aplicar la supervisión general deben aplicarse todos sus principios. No se puede prescindir de unos y aplicar otros. También debe haber concordancia en todos los niveles de autoridad de la organización; es decir, aplicarse la estrategia en toda la empresa.

Relaciones adecuades entre empresa y sindicate. Para poder poner en práctica los principios de la S.G. es imprescindible tener buenas relaciones con el sindicato, ya que este tiene capacidad de miluir en los trabajadores, de tal manera que los esfuerzos hechos por la empresa por darle autonomía al trabajador puede ser inútiles.

Según el tipo de personas. Existen personas que debido a su formación o costumbres no aceptan la S.G. como un medio de motivación y abusan de sus privilegios. Existen también otro tipo de personas que no están dispuestas a aceptar responsabilidades adicionales a su trabajo ni tienen aspiraciones de superación personal



USO DE LA AUTORIDAD POR EL SUPERVISOR

OBJETIVOS:

- 1. Identificar los problemas a los que se puede enfrentar el supervisor con el uso de la autoridad ante sus subordinados
- 2. Conocer los aspectos sobresalientes de la ambivalencia de la autoridad

INTRODUCCIÓN.

En la organización formal el poder se transforma en autoridad. El derecho a usar la fuerza esta vinculado a ciertas posiciones dentro de la organización.

La autoridad permite a una personas de la organización ejercer mando o control sobre otras personas; sin embargo, en ocasiones la autoridad plenamente conferida en alguna posición de la organización pude no ser ejercida debido a que entra en conflicto con alguna norma moral, a las cuales se adhieren los miembros de la organización.

Ejemplo: Se puede promover a un empleado, sin una causa formal, solo contando con el apoyo de los demás empleados.

Puede despedir a un trabajador, sin embargo no hacerlo porque la posición de este último está apoyada por los demás.

El ejercicio de la autoridad no lleva implícito una

M.E.C. Godofredo Gardner Anaya

AUTORIDAD POR EL SUPERVISOR

DBJETIVOS:

dentificar los problemas a los que se puede enfrentar el supervisor con el uso de la autoridad ante sus subordinados

2. Conocer los aspectos sobresalientes de la ambivalencia de la autoridad

INTRODUCCIÓN

En la organización formal el poder se transforma en autoridad. El derecho a usar la fuerza esta vinculado a ciertas posiciones dentro de la organización.

La autoridad permite a una personas de la organización ejercer mando o control sobre otras personas; sin embargo, en ocasiones la autoridad plenamente conferida en alguna posición de la organización pude no ser ejercida debido a que entra en conflicto con alguna norma moral, a las cuales se adhieren los miembros de la organización.

Ejemplo: Se puede promover a un empleado, sin una causa formal, solo contando con el apoyo de los demás empleados.

Puede despedir a un trabajador, sin embargo no hacerlo porque la posición de este último está apoyadu por los demás

El ejercicio de la autoridad no lleva implicito una

E.C. Godofredo Gardger Besus

connotación de superioridad personal.

Un albañil puede ser mas competente que el supervisor que le asigna sus deberes.

La autoridad puede definirse también como el poder que se tiene para tomar decisiones que afecten a los demás.

La práctica de la autoridad por parte del supervisor no significa que este rompa con los esquemas

propuestos en la Supervisión General. En realidad, ejercer la autoridad cuando la situación lo reclama, es inherente al empleo efectivo de la Supervisión General.

La situación en la que se encuentra un supervisor encierra ciertos aspectos relevantes. No es nada fácil crear el trabajo de equipo y generar en este la motivación necesaria y constante para que trabaje por los fines de la organización.

Hay ocasiones en las que el supervisor debe tomar medidas restrictivas y hasta desagradables, aún y siendo este el mas tolerante y paciente buscador de satisfactores para el trabajador.

Es imposible escapar totalmente a los aspectos autoritarios de la relación jefesubordinado.

Una de las metas del supervisor ha de ser la de minimizar la cantidad de frustración que se produce cuando se actúa como jefe, y hacer que la forma de ejercer su autoridad se vea de la manera mas natural y aceptable posible.

DOS VALORES DE LA AUTORIDAD.

Esto refiere a que estamos analizando los dos aspectos como esta se ve por las personas, e inclusive se presenta en una misma persona casi al mismo tiempo.

La mayor parte de las personas tienen sentimientos encontrados respecto a lo independiente y lo dependiente.

Por un lado nos gusta la libertad, pero si tenemos demasiada podemos sentirnos perdidos y vulnerables. Nos gusta que nos protejan, pero nos molesta los entremetimientos.

Estos son algunos de los problemas que puede enfrentar el supervisor:

connotación de superioridad personal

Un albañil puede ser mas competente que el supervisor que le asigna sus deberes-

a autoridad puede definirse también como el poder que se tiene para tomar decisiones que afecten a los lemás.

De práctica de la autoridad por parte del supervisor no significa que este rompa con los esquemas propuestos en la Supervisión General. En realidad, ejercer la autoridad cuando a situación lo reclama, es inherente al empleo electivo de la Supervisión General.

La situación en la que se encuentra un supervisor encierra ciertos aspectos relevantes. No es nada fácil crear el trabajo de equipo y generar en este la motivación necesaria y constante para que trabaje por los fines de la organización.

Hay ocasiones en las que el supervisor debe tomar medidas restrictivas y hasta desagradables, aún y siendo este el mas tolerante y paciente buscador de satisfactores para el trabajador.

Es imposible escapar totalmente a les aspectos autoritarios de la relación jefesubordinado.

Una de las metas del supervisor ha de ser la de minimizar la cantidad de frustración que se produce cuando se actúa como jefe, y hacer que la forma de ejercer su autoridad se vea de la manera mas natural y aceptable posible.

DOS VALORES DE LA AUTORIDAD.

Esto refiere a que estamos analizando los dos aspectos como esta se ve por las personas, e inclusive se presenta en una misma persona casi al mismo tiempo.

La mayor parte de las personas tienen scatimientos encontrados respecto a lo independiente y lo dependiente.

Por un lado nos gusta la libertad, pero si tenemos demasiada podemos sentirnos perdidos y vulnerables. Nos gusta que nos protejan, pero nos molesta los entremetimientos.

Estos son algunos de los problemas que puede enfrentar el supervisor:

 Si no le facilità al grupo cierta libertad, los miembros de este ejercerán la independencia por su cuenta, recurriendo al faltismo, paros laborales, etc.

 Si se otorga una independencia sobrada, los empleados puede sentir dificil ajustarse a esto, debido a que nadie puede valerse totalmente por si mismo.

Trabajar en una organización exige que todo subordinado dependa, hasta cierto grado, de la organización en general y de su supervisor en particular.

La forma en que un supervisor puede manejar este problema de dependencia, sin mostrarse indebidamente restrictivo o autoritario se basa en los siguientes puntos:

- Diferencia entre las personas
- Consultar a los subordinados
- Escuchar sugerencias
- Proporcionar información
- Crear una sensación de aprobación
- Tratar adecuadamente los errores
- Trato correcto a los subordinados

Diferencias entre las personas.

Existen claras diferencias entre las personas en cuanto a la cantidad de libertad que pueden soportar. Hay quienes sienten inseguridad de si mismos al tener plena libertad para hacer las cosas y necesitan ese apoyo que proporciona una supervisión, y hay quienes desarrollan mas sus aptitudes en un ambiente de autonomía. Esto se debe a situaciones tales como de educación, costumbres, preparación profesional, edad, etc.

Consultar a los subordinados.



"En el pedir está el dar". La forma como el supervisor da las órdenes influye en la manera en que las mismas son recibidas.

En las órdenes que se considere que sufrirán un efecto importante entre los subordinados o presentarán resistencia, el supervisor hará bien en discutirla con ellos, mas que querer imponerla unilateralmente .