

Dirección de la Empresa

El factor humano como punto clave

MVZ. ROBERTO G. SEDANO
U D S



DIRECCION

Importancia

Pone en marcha los lineamientos establecidos durante la planeación y la organización.

Se logran las formas de conducta más deseables en los miembros de la estructura organizacional.

La dirección eficiente es determinante en la moral de los empleados y, consecuentemente, en la productividad.

Su calidad se refleja en el logro de los objetivos, la implementación de métodos de organización, y en la eficacia de los sistemas de control

Se establece la comunicación necesaria para que la organización funcione.

OBJETIVO

Explicar cómo recurren los gerentes y sus subordinados a los objetivos y las recompensas para mejorar el desempeño



USO DE OBJETIVOS PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO



“Los empleados toleran muchos aspectos laborales negativos cuando trabajan para un buen jefe, pero si no cuentan con él, suelen buscarse otro empleo”

USO DE OBJETIVOS PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO

TEORÍA DEL ESTABLECIMIENTO DE OBJETIVOS

Plantea que los gerentes orientan el desempeño de sus empleados al asignarles tareas específicas y difíciles que estos aceptan y con las que se comprometen.

OBJETIVOS
ESPECÍFICOS

OBJETIVOS
FLEXIBLES

OBJETIVOS
DIFÍCILES

USO DE OBJETIVOS PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO

OBJETIVOS
ESPECÍFICOS

Metas concretas → Fácil retroalimentación

OBJETIVOS
DIFÍCILES

Metas sencillas → No generan motivación

Metas muy difíciles → Generan rechazo

OBJETIVOS
FLEXIBLES

Puntos de referencia para fijar objetivos

USO DE RECOMPENSAS PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO



“Las recompensas o incentivos por la consecución de los objetivos aumentan la motivación y el desempeño, pues fortalecen el grado de compromiso que sienten los empleados”

- COMO PODRIAN MOTIVAR A SUS TRABAJADORES?

DIRECCION

La motivación y la satisfacción

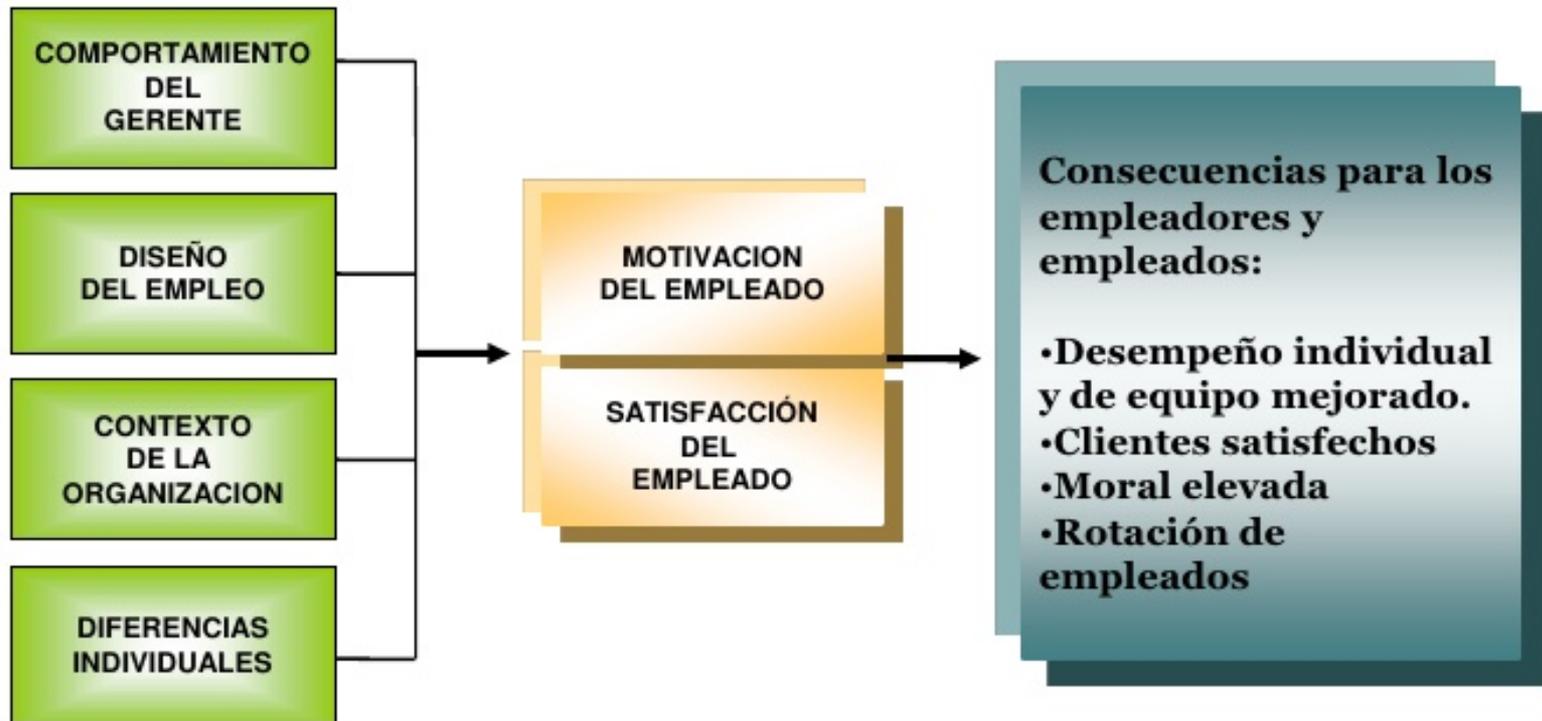
La motivación:

Es un estado psicológico que existe siempre que fuerzas internas o externas, o ambas, estimulan, dirigen o mantienen comportamientos.

La Satisfacción:

Es un estado psicológico que indica cómo se siente una persona respecto a su situación, con base en una evaluación de la situación. Estas se pueden evaluar en cuatro enfoques

DIRECCION



DIRECCION

El Enfoque Gerencial

El enfoque gerencial para comprender la motivación se concentra en cómo los comportamientos de los administradores influyen en la satisfacción y motivación de sus empleados.

El enfoque del Diseño de Puestos

Los puestos enriquecidos motivan más que los que tienen un alcance estrecho

DIRECCION

El Enfoque Organizacional

Los beneficios adecuados, la estructura de las recompensas y las oportunidades para desarrollarse podrían atraer y motivar a los empleados de la organización.

El enfoque de las diferencias individuales

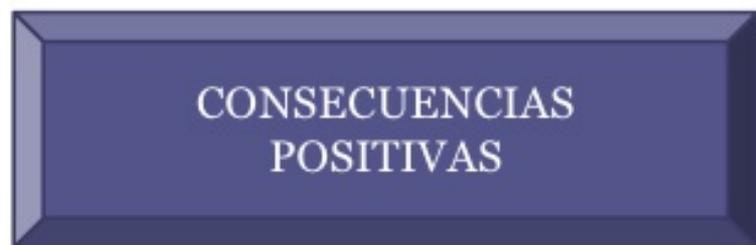
Las diferencias individuales son las necesidades, los valores, las personalidades y otras características únicas que los empleados llevan consigo al trabajo. En lugar de tratar a todos por igual los administradores deben de tratar de encontrar empleados que tengan valores y preferencias que encajen con el puesto y la organización.

USO DE RECOMPENSAS PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO

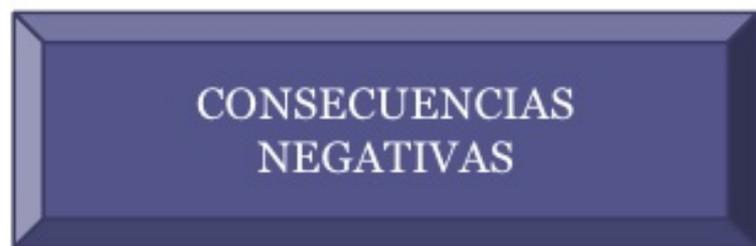
El Enfoque Gerencial

TEORÍA DEL REFORZAMIENTO

Plantea que la conducta se da en función de sus consecuencias.



→ Recompensas



→ Castigos

USO DE RECOMPENSAS PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO

Proceso por el cual las consecuencias placenteras y desagradables influyen en el comportamiento



DIRECCION

El Enfoque Gerencial

REFORZAMIENTO POSITIVO: Aumenta la posibilidad de que un comportamiento sea repetido al crear una consecuencia agradable. Cualquier recompensa que aliente a un individuo a repetir un comportamiento puede clasificarse como reforzamiento positivo.

CASTIGO: Implica crear una consecuencia negativa para desalentar un comportamiento siempre que ocurre. Es una forma útil de eliminar comportamientos indeseables.

DIRECCION

El Enfoque Gerencial

EXTINCION: ausencia de cualquier consecuencia, ya sea reforzamiento positivo o castigo después de la ocurrencia del comportamiento. Resulta cuando se elimina el reforzamiento positivo que alguna vez resultaba del comportamiento, como ya no ocurre (reforzamiento), el empleado no lo presenta

REFORZAMIENTO NEGATIVO: Cuando se presenta un comportamiento con anticipación para evitar consecuencias desagradables en el futuro.

DIRECCION

El Diseño De Puestos

Las características de los trabajos también influyen en la satisfacción en la satisfacción y en la motivación.

TEORIA DE LAS CARACTERISTICAS DEL PUESTO: Los empleados están más satisfechos cuando sus puestos son significativos, cuando los puestos crean una sensación de responsabilidad y cuando los puestos están diseñados para asegurar que este disponible alguna retroalimentación

DIRECCION

El Diseño De Puestos

TEORIA DE LAS CARACTERISTICAS DEL PUESTO: Los estados psicológicos críticos son afectados por características claves del puesto:

Variedad de habilidades: el puesto involucra actividades de trabajo diferentes o requiere varias habilidades y talentos.

Identidad de la tarea: cuando un puesto implica completar un fragmento de trabajo identificables, es decir, hacer un trabajo con un principio y resultados claros.

DIRECCION

El Diseño De Puestos

Importancia de la tarea: Cuando un puesto tienen un impacto considerable en las metas o en el trabajo de otros en la compañía.

Autonomía: Está presente cuando un puesto proporciona un libertad, independencia y discreción considerables en la programación del trabajo y en la forma de realizar las tareas.

Retroalimentación: cuando el resultado de la al empleado información directa y clara sobre su desempeño

DIRECCION

El Diseño De Puestos

Estado Psicológico Críticos:

Las actitudes y sentimientos que deben estar presentes a fin de que los empleados estén muy motivados.

1. SIGNIFICADO EXPERIMENTADO: Se refiere a si los empleados perciben su trabajo como valioso y merece la pena. Las personas que trabajan en salud ayudan a salvar la vida y mejorar la calidad de vida de las personas.

DIRECCION

El Diseño De Puestos

Estado Psicológico Críticos:

2. RESPONSABILIDAD EXPERIMENTADA: Estado psicológico crítico que se refiere a si los empleados se sienten responsables en lo personal por la cantidad y calidad de su trabajo.

3. CONOCIMIENTO DE LOS RESULTADOS: Estado psicológico crítico que se refiere al grado en los empleados reciben retroalimentación acerca de lo bien que lo están haciendo..



INFLUENCIA

Capacidad para hacer que alguien tome una actitud y se comporte de determinada manera

PROCESO

Sumisión instrumental

El seguidor se comporta como se le pide con la finalidad de obtener una recompensa o evitar un castigo

Interiorización

El seguidor se compromete con el líder porque se siente atraído por sus valores, opiniones o imagen personal

Identificación

El seguidor imita la conducta del líder para complacerlo y ser como él

TÁCTICAS DE INFLUENCIA

- Persuasión racional
- Exhortación
- Consulta
- Congraciamiento
- Atractivo personal
- Intercambio
- Coaliciones
- Legitimación
- Presión

- QUE TECNICAS PODRIAN EMPLEAR PARA INFLUIR EN LAS PERSONAS Y LLEGUEN A SUS NEGOCIOS (VETERINARIA)?????

¿CÓMO EJERCER INFLUENCIA EN LOS DEMÁS?

- ✓ Comunicando ideas logrando su aceptación
- ✓ Motivando que se soporten e implementen acciones
- ✓ Encontrando una forma efectiva de lograr resultados
- ✓ Logrando una nueva ruta
- ✓ Desarrollando una clara conciencia de la realidad
- ✓ Motivando el cambio

PODER Y LIDERAZGO

Poder



Capacidad
de influir en los demás

PODER

Dominio que el líder ejerce en sus seguidores

Fuentes de poder

- Poder por posición
- Poder personal

Modalidades

- Poder legítimo
- Poder de recompensa
- Poder coercitivo
- Poder de referencia
- Poder experto
- Poder por información
- Poder por conexión

COMPOSICIÓN DE LAS FUENTES DE PODER

Poder legítimo



Derecho o autoridad para decir a los demás que hacer

Poder de recompensa



Facultad para entregar compensaciones

Poder de coerción



Capacidad para ejercer presión

Poder referente



Características que atenten contra los demás

Poder de pericia



Experiencia o conocimiento

POLÍTICA

Proceso de obtención y utilización del poder

Comportamiento político

Forma de conducirse para relacionar intenciones con acciones y hechos con resultados

Elementos

Red de conexiones

Establecimiento de relaciones para socializar y cabildear

Reciprocidad

Determinación de obligaciones y alianzas, y su uso para alcanzar objetivos

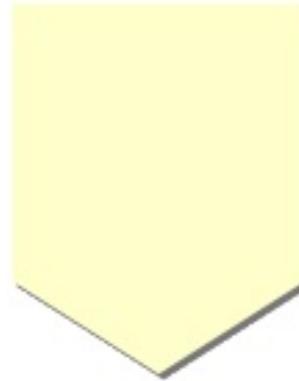
Coaliciones

Acercamiento y alianza con seguidores y competidores para alcanzar los fines deseados

Directrices para desarrollar destrezas políticas

- Conocer la cultura organizacional y a los miembros poderosos
- Llevar buenas relaciones, en especial con los mandos de decisión
- Participar en el trabajo en equipo
- Ser leal con su gente
- Ganar reconocimiento

NEGOCIACIÓN



Proceso en que dos o más partes en conflicto tratan de llegar a un acuerdo

MANEJO DE CONFLICTOS

Forma de atender y resolver las controversias que se suscitan cuando alguien no está de acuerdo y se opone a otra persona