

UNIVERSIDAD DEL SURESTE

**ORGANIZACIÓN Y ESTRATEGIAS
EMPRESARIALES**

**CARLOS RODRIGO
GUILLEN PULIDO**

Ensayo

CARLOS MANUEL AGUILAR HIDALGO

Introducción

el liderazgo, está estrechamente unida a la motivación y está demostrado que existe una relación directa entre el liderazgo que ejerce el jefe y la motivación de sus trabajadores.

La motivación es un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta de la persona hacia metas o fines determinados; es el impulso que mueve a la persona a realizar determinadas acciones y persistir en ellas para su culminación. La motivación es lo que le da energía y dirección a la conducta, es la causa del comportamiento.

La motivación es dinámica, está en continuo movimiento de flujo, es un estado de crecimiento y declive perpetuo. Hay días en los que se puede notar mucha energía para luchar por algo y otros en los que cuesta mucho arrancar una conducta

Es sabido que no habiendo motivación no hay liderazgo, por lo tanto un líder debe estar preparado para liderar sabiendo y entendiendo que ser líder es una cualidad que debe poseer.

De acuerdo y con lo observado en esta pyme no existe un Departamento de Recursos Humanos sino jefatura de personal, otro dato importante que se observó es que no están preparados para desarrollar esta tarea y se limitan al control de informes básicos como la asistencia y los pedidos médicos. Pero este dato tiene que ver con lo que la organización desea y con la selección, por ejemplo se obviaron en muchos casos pruebas del conocimiento del puesto, entrevistas situaciones, entrevistas preliminares, cuando el puesto lo exige habilidades cognoscitivas, test, no se averigua previamente si el seleccionado ha demandado anteriormente a sus patrones, si es un persona violenta, a veces se selecciona basándose en el puesto y no en los factores, cuando el nivel que uno espera es todo lo contrario, seguramente hay diferentes técnicas de selección de acuerdo al puesto pero en líneas generales es lo que se observa en este caso.

Conclusión

En conclusión en la aplicación de diversas practicas sobre motivación y liderazgo pero creo que este trabajo va dejar sentado que a lo mejor no todos pensamos de igual manera pero en el fondo la idea esta planteada para que se corrijan ciertas actitudes de las consultoras a la hora de seleccionar personal y por otro lado las organizaciones deben mentalizarse que depende pura y exclusivamente de ellas el progreso sostenido a pesar de la crisis actual, y que por lo tanto si pretenden productividad se debe elegir lo mejor.

No hay otro camino, a veces el tener poco personal pero efectivo es más productivo al momento de la evaluación de producción y efectividad. Importante aclarar que estoy refiriéndome a organizaciones medianamente nuevas, claro es que no hay forma de competir con aquellas que ya tienen un mercado importante y de consumo masivo