



**Nombre del alumno: LIMBERG
ALBORES MONTOYA**

**Nombre del profesor: MONICA
ELIZABETH CULEBRO**

**Nombre del trabajo: ENSAYO UNIDAD
III**

Materia: TOMA DE DECISIONES

Grado: 8vo. CUATRIMESTRE

Grupo: LAEN

La toma de decisiones a nivel individual se caracteriza por el hecho de que una persona haga uso de su razonamiento y pensamiento para elegir una alternativa de solución frente a un problema determinado; es decir, si una persona tiene un problema, deberá ser capaz de resolverlo individualmente tomando decisiones con ese específico motivo. También, la toma de decisiones es considerada como una de las etapas de la dirección.

En la toma de decisiones importa la elección de un camino a seguir, por lo que en un estado anterior deben evaluarse alternativas de acción. Si estas últimas no están presentes, no existirá decisión. Para tomar una decisión, cual sea su naturaleza, es necesario conocer, comprender y analizar un problema, para así poder darle una solución. En algunos casos, por ser tan simples y cotidianos, este proceso se realiza de forma implícita y se soluciona muy rápidamente, pero existen otros casos en los cuales las consecuencias de una mala o buena elección pueden tener repercusiones en la vida y si es en un contexto laboral en el éxito o fracaso de la organización, para los cuales es necesario realizar un proceso más estructurado que puede dar más seguridad e información para resolver el problema.

Las decisiones se pueden clasificar teniendo en cuenta diferentes aspectos, como lo es la frecuencia con la que se presentan. Se clasifican en cuanto a las circunstancias que afrontan estas decisiones sea cual sea la situación para decidir y cómo decidir.

Son aquellas que se toman frecuentemente, es decir son repetitivas y se convierte en una rutina tomarlas; como el tipo de problemas que resuelve y se presentan con cierta regularidad ya que se tiene un método bien establecido de solución y por lo tanto ya se conocen los pasos para abordar este tipo de problemas, por esta razón, también se las llama decisiones estructuradas. La persona que toma este tipo de decisión no tiene la necesidad de diseñar ninguna solución, sino que simplemente se rige por la que se ha seguido anteriormente.

Las decisiones programadas se toman de acuerdo con políticas, procedimientos o reglas escritas o no escritas, que facilitan la toma de decisiones en situaciones recurrentes porque limitan o excluyen otras opciones. Por ejemplo, los gerentes rara vez tienen que preocuparse por el ramo salarial de un empleado recién contratado porque, por regla general, las organizaciones cuentan con una escala de sueldos y salarios para todos los puestos. Existen procedimientos rutinarios para tratar problemas rutinarios.

Las decisiones programadas se usan para abordar problemas recurrentes. Sean complejos o simples. Si un problema es recurrente y si los elementos que lo componen se pueden definir, pronosticar y analizar, entonces puede ser candidato para una decisión programada. Por ejemplo, las decisiones en cuanto a la cantidad de un producto dado que se llevará en inventario puede entrañar la búsqueda de muchos datos y pronósticos, pero un análisis detenido de los elementos del problema puede producir una serie de decisiones rutinarias y programadas. En el caso de Nike, comprar tiempo de publicidad en televisión es una decisión programada.

En cierta medida, las decisiones programadas limitan nuestra libertad, porque la persona tiene menos espacio para decidir qué hacer. No obstante, el propósito real de las decisiones programadas es liberarnos. Las políticas, las reglas o los procedimientos que usamos para tomar decisiones programadas nos ahorran tiempo, permitiéndonos con ello dedicar atención a otras actividades más importantes. Por ejemplo, decidir cómo manejar las quejas de los clientes en forma individual resultaría muy caro y requeriría mucho tiempo, mientras que una política que dice “se dará un plazo de 14 días para los cambios de cualquier compra” simplifica mucho las cosas. Así pues, el representante de servicios a clientes tendrá más tiempo para resolver asuntos más espinosos.

También hay denominadas no estructuradas, son decisiones que se toman ante problemas o situaciones que se presentan con poca frecuencia, o aquellas que necesitan de un modelo o proceso específico de solución, por ejemplo: “Lanzamiento de un nuevo producto al mercado”, en este tipo de decisiones es necesario seguir un modelo de toma de decisión para generar una solución específica para este problema en concreto.

Las decisiones no programadas abordan problemas poco frecuentes o excepcionales. Si un problema no se ha presentado con la frecuencia suficiente como para que lo cubra una política o si resulta tan importante que merece trato especial, deberá ser manejado como una decisión no programada. Problemas como asignar los recursos de una organización, qué hacer con una línea de producción que fracasó, cómo mejorar las relaciones con la comunidad de hecho, los problemas más importantes que enfrentará el gerente, normalmente, requerirán decisiones no programadas.

Por otro lado, con el seguimiento del tema son muchas las maneras en que las compañías buscan motivar a sus empleados para conseguir que sean más eficientes y productivos. De hecho, más allá de la motivación que procede de fuentes externas, no se debe de perder de vista la motivación que tiene su origen en la propia persona, ya que puede llegar a ser incluso mucho más potente que las motivaciones externas y, además, un elemento clave para lograr alcanzar los objetivos propuestos, ya sea en el terreno laboral o en el personal. Este tipo de motivación se denomina automotivación, y cada vez está más presente en todos los ámbitos empresariales y formativos.

La automotivación es la capacidad y práctica de que una persona se motive a sí misma para conseguir los objetivos que se ha propuesto. La principal característica de la motivación es que el emisor y receptor de la motivación es la misma persona, lo que presenta ciertas particularidades que hacen que sea importante aprender a trabajarla correctamente para conseguir aprovechar todos sus beneficios y ventajas.

La motivación de los trabajadores es fundamental para que sean productivos. Un empleado desmotivado es mucho menos eficiente a la hora de trabajar, por lo que afectará negativamente a la empresa.

En este sentido, es fundamental tener en cuenta las condiciones laborales de los empleados, ya que, en muchos casos, constituyen uno de los elementos principales que determinan la motivación o no que los trabajadores manifiestan en sus puestos laborales. En este sentido, contar con un buen salario, así como con unas condiciones que permitan conciliar la vida la laboral y familiar, así como con un conjunto de beneficios sociales ventajosos, son algunas formas con las que las empresas pueden mejorar la motivación de sus trabajadores sin necesidad de realizar grandes y costosas inversiones.