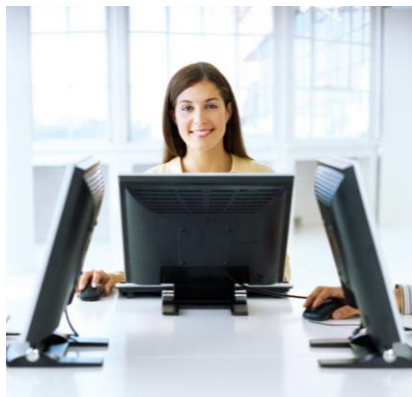


Motivación al logro y enriquecimiento del trabajo



Las actitudes y los comportamientos de los miembros de una organización dependen de múltiples variables psico-sociales y de algunos elementos ajenos a la dimensión social, como la estructura, los procesos y los recursos técnicos disponibles., haciendo que la conducta de los empleados constituya el elemento básico que explica la mayor parte de las características de un sistema organizativo.

Las percepciones, las experiencias, los intereses y el poder individual, son también elementos que explican determinada forma de comportamiento, pero al ser independientes de la organización, resulta difícil actuar sobre ellos. Por fortuna, existen otras variables que sí pueden ser controladas por el propio ambiente organizacional y sobre las que se puede ejercer algún tipo de influencia para poder cohesionar las voluntades individuales hacia un objetivo común.

Es evidente que la conducta de los empleados no sólo depende de su nivel de preparación y conocimientos técnicos, sino también por su grado de motivación y satisfacción con lo que hace. El estrés, la fatiga emocional, la sensación de vacío en el trabajo, la carencia de significado y la falta de orientación hacia resultados concretos, son elementos que no sólo afectan al individuo, sino que se contagian al resto de la organización y crean un círculo vicioso contrario a los intereses del grupo.

Si consideramos a la organización como un conjunto de personas en un busca de un único objetivo, pero con intereses particulares paralelos y, en ocasiones, divergentes y antagónicos, no tendría mucho sentido proponer sofisticados diseños estructurales o introducir los más avanzados recursos tecnológicos, mientras no se disponga de personas capaces de implantarlos y sostenerlos.

Esto conduce a entender que ante las presiones del entorno y como consecuencia de la necesidad de cambio, las organizaciones esperen del recurso humano la mayor productividad y efectividad, sin olvidar que cada persona también posee sus propias metas y aspiraciones. Si esto se deja de lado, la motivación de los empleados será cada vez menor, disminuirá el nivel de desempeño y se obstaculizará el logro de los objetivos sociales, funcionales y organizacionales.



Propósito y objetivos

- Aunque se basa en supuestos teóricos, este curso-taller tiene un carácter esencialmente práctico, donde el disfrute, la discusión activa y las vivencias de los participantes, permitirán el aporte creativo de todos, y conducirá a reflexiones y conclusiones transferibles a la vida personal y profesional
- Para el directivo, gerente en desarrollo o supervisor, esté programa le permitirá conocer las teorías del comportamiento orientadas a incrementar la calidad individual del trabajo, la seguridad y la autoestima de sus colaboradores, a la vez que permitirá optimizar la motivación y el aprendizaje como vías hacia la eficacia y eficiencia de la organización.

CONTENIDO

- Necesidades individuales y necesidades sociales
- Motivaciones personales y organizacionales
- Motivación al logro y productividad
- Dominio de las emociones y los estados de ánimo
- Creencias, normas, actitudes y resultados
- Juicios y aprendizaje transformacional
- Vinculación cultural entre el individuo y la organización
- Metas, promesas y compromisos

CONTACTO

cieg@grupocieg.org

www.grupocieg.org