

Barrera Peña Víctor Miguel

Fecha: 30/10/2020

Grupo: 4 Clave: 1643 Administración de software

Título: Tarea_6_ lectura 6_ Una vez más: ¿cómo motiva a sus empleados?

Con este texto entramos a ligas mayores, por decir de alguna manera introduce muchos conceptos que no tenía previsto, además de ser escrito por un psicólogo de renombre y que una institución de renombre también lo avale. Creo que este texto constituye de lo que habla, ¿A qué me refiero? es un reto, basta cantidad de conceptos que no estamos acostumbrados, logra que el lector se interese más en el texto y que quiera investigar más fuentes, y el texto evoca que para motivar a un trabajador es darle un reto.

Para simplificar lo que significa el texto voy a recurrir a una serie muy conocida cómo es Dr. House, ¿Por qué? Uso esta referencia porque es algo que muchas personas vieron, se extendió por muchas cadenas, además el propio personaje muestra el punto del texto. Comencemos diciendo que Gregory House es un doctor poco ortodoxo, sigue métodos poco convencionales, es destacado en su rama, pero en la mayoría de las veces cumple su cometido, que es descubrir la causa del paciente.

Tal vez puedas pensar que su motivación es curar al paciente, pero no es así, reflexionando a esa serie, el personaje no le interesa en general curar al paciente o al menos eso es lo que demuestra, el acepta un caso sí y solo sí es de su interés, no es algo convencional, necesita de más habilidades que la mayoría no posee. Su jefa lo controla con los casos, porque de hecho expulsarlo es una tarea difícil, es decir está bien protegido por el cargo que tiene, y se menciona que el término en ese hospital porque fue corrido de varios por sus propias características (no obedecer).

¿Cómo puedes controlar a alguien que no puedes controlar? fácil, que tú lo incentives, no incentivarlo monetariamente o con puestos. Su motivación son los casos extraños, ese es su interés, pero tu interés es que los resuelva. Entonces aquí la idea es mostrar tu interés que a él le demuestra interés para que el interés nuestro se cumpla.

La asimilación de ideas se puede ver fácilmente en un capítulo ,esto lo hago porque sería más fácil de asimilar la idea con algo que posiblemente viste aunque sea un capítulo, y en lo personal yo no soy de las personas que leyendo un artículo puede tener una idea concisa de lo que quiere explicarme , yo soy de aquellas personas que sí lo escucho una vez es posible que lo entienda en su mayoría más que la posibilidad que si lo visualizo (sin sonido) o lo toca.

Ahora bien la idea de incentivar un desafío también conservo , yo no aceptaría un trabajo que no posee algún desafío , veamos el caso de la materia , al ser algo laxa en su manera de entrega que me da flojera hacerlo , por qué no sale a lustre mis capacidades , puede que un compañero le entregue mal pero solo la entrega y por eso sea mejor calificado o evaluado , por ello que las materias verdes en el plan de estudio me provocan flojera si el profesor no es un poquito más incentivo con retos. Una profesora logró domar es incentivo diciéndome que tareas más difíciles si se cumplían daba puntaje extra es una doble recompensa, cumple una tarea más difícil (es de mi interés) estoy alegre, y si además de cumplirla me veo recompensado, qué alegría.

Ahora viéndolo motivo de la idea que fui expresando en casi una página, quizá qué idea me pareció más interesante del texto, aunque hay otros conceptos que no pasaron por alto mi vista, cómo son las KITA, que a mi parecer tiene mucha teoría comprimida en poco texto, digo ello por qué durante gran parte del tiempo uno se pregunta en qué consisten, y si realmente estás KITA son términos teóricos o realmente son aplicados directamente bajo el personal.

La expresión KITA parece muy sencilla como para que conlleve tan poco, creo que es una asimilación de una palabra que conlleva mucha qué psicología, pero abstraída para qué cualquiera la pueda entender de mejor manera. Es como el concepto de resiliencia, conlleva mucho, pero ante nuestros ojos es una palabra muy fácil de comprender.

Por parte de la idea del generador propio en cada trabajador, es un concepto obvio que en cualquier entrevista de trabajo te lo hacen saber desde una de las primeras preguntas haciendo referencia a ¿por qué quisiera trabajar en dicha empresa? o ¿Cuál es tu motivación para el puesto?, si una persona se ve motivada por el trabajo creo que sería más fácil aplicar esa idea del generador propio, además creo que desde la escritura del texto se ha estado trabajando más en la aplicación psicológica de trabajos, por lo mismo de la entrevista.

La idea del generador propio me causa algunas dudas como son las siguientes:

1. ¿Tiene alguna duración el generador?
2. ¿Es posible detectar el generador, en alguien que ya lo posee?
3. ¿Una persona puede generarle un generador a otra persona?
4. ¿Hay tipos de generadores?
5. ¿Estos momentos cómo se aplican los generadores?

También en el texto se dice que todo lo que contiene puede ser expandido posiblemente en un libro, lo digo por la propia estructura del texto, no creo que 11 páginas basten para explicar todo lo que conlleva o lo que amplía el texto, es cómo definir un área de 11 km cuadrados y solo mostrarte la entrada, por ello creo que leeré el libro llamado "Work of Nature of man".

Hay 3 teorías a partir de las que se desarrollan las ideas del texto, y como un ferviente fan de la teoría matemática, física, lógica y psicológica, creo que es necesario repasar las 3 teorías, las cuales son:

- Teoría organizacional.
- Ingeniería Industrial.
- Ciencias de la conducta.

estas 3 forman el triángulo eterno.

Además de las filosofías o teorías que creo es necesario repasar, también creo que es necesario expandir las siguientes definiciones, ya que no estamos acostumbrados a escucharlas y es posible que le demos una mala interpretación, a continuación, las enuncio:

- Enriquecimiento laboral (psicológico).
- Ampliación laboral (¿aumentar el trabajo?)
- Principios de carga vertical.
- Principios de carga Horizontal.

- Efecto Hawthorne (intercambio de puestos de trabajo).
- Las definiciones de satisfacción, e insatisfacción.
- La motivación.
- Tipos de comunicación en una empresa.

En general este texto es mucha información en poco texto ,con lo cual me deja ansioso por ver una continuación y expandir más sobre ello, Jackie en mi caso no conocer el contexto las definiciones o todo aquello necesario para tener un texto me causa frustración , y este texto sólo incentiva mi hambre por conocer más ,y tal vez hacerme reflexionar de que la parte administrativa no es tan aburrida tediosa y sosa como yo creía, tal vez es un texto para reflexionar a los que buscan ser programadores para incentivarlos tal vez a meterse un poco más en la parte administrativa.

Referencias

Herzberg, F. (1969). *Una vez más:¿ Cómo motivar a sus empleados?*. Harvard Business Review.