



PASIÓN POR EDUCAR

NOMBRE DE ALUMNO: Jbsué Miranda Rodríguez

NOMBRE DEL PROFESOR: Hugo esteba Paniagua.

NOMBRE DEL TRABAJO: Mapa conceptual.

MATERIA: Modelos de Administración Educativa

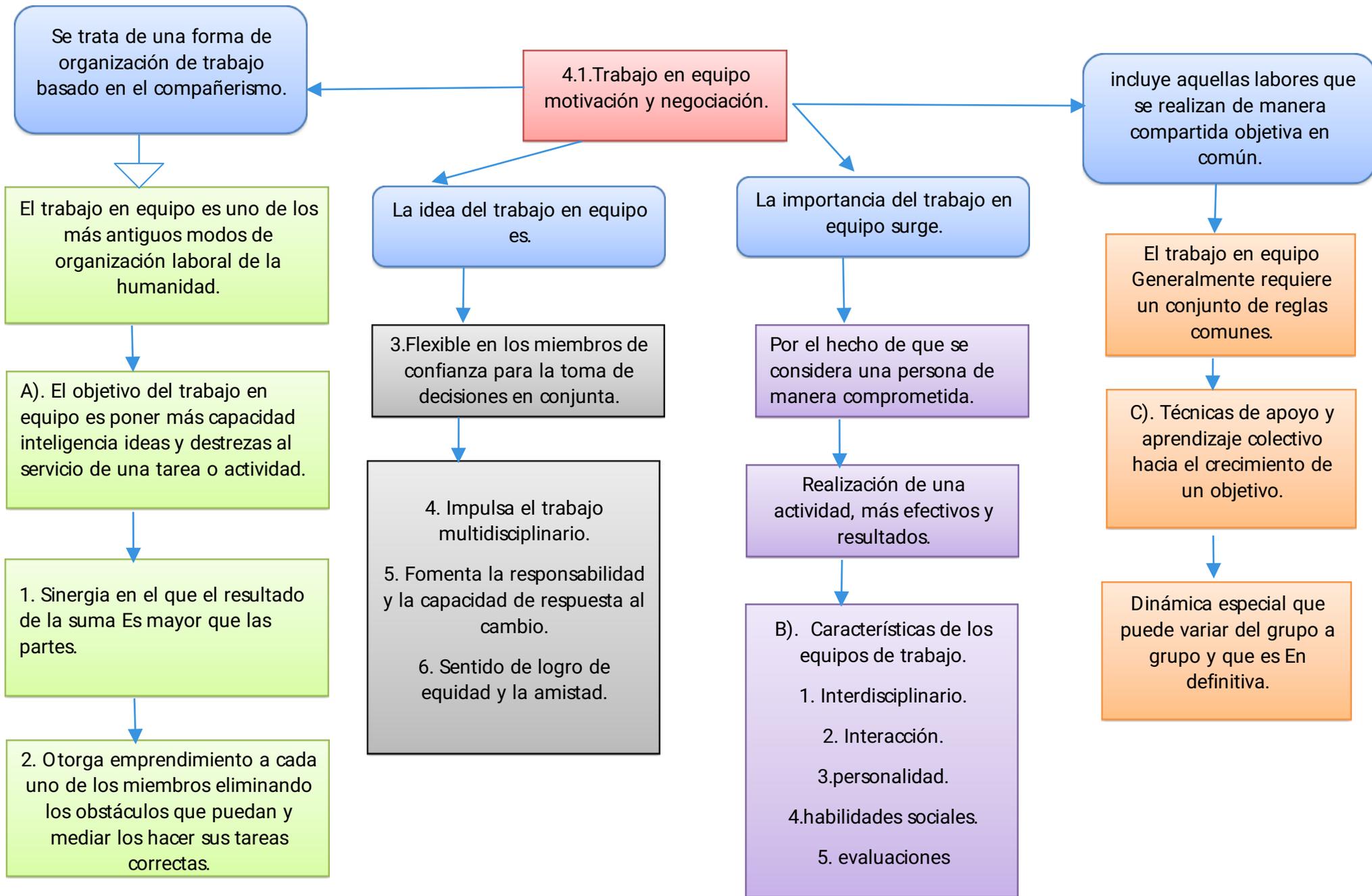
GRADO: Séptimo cuatrimestre.

GRUPO: "A".

PASIÓN POR EDUCAR

Ocosingo Chiapas 17 de octubre del 2020.





4.2. ¿Qué es la motivación?

La motivación es la causa de movimiento aquello que nos hace avanzar hacia un objetivo con la promesa de mejorar o satisfacer una necesidad.

Se trata de un proceso interno que activa y dirige.

A). Importancia de un líder fuerte.

B). Cómo motivar a los profesionales.

C). Team Building.

Existen elementos externos que pueden influir.

Del líder va mucho más allá de la dirección de proyectos.

Tiene componente humano puede ver como su equipo consigue los objetivos.

Un buen líder puede poner en práctica varias iniciativas para fidelizar al talento que va mucho más allá de la simple remuneración económica.

Estrategias que las organizaciones puede poner en práctica para mantener la motivación a largo plazo.

Defendiera cada profesional su labor y su rol dentro de la compañía.

Proveer a empleado de los recursos necesarios para desempeñar satisfactoriamente su actividad.

Facilitar la información y formación.

Fomentar la flexibilidad y favorecer la conciliación.

Promover la participación de los trabajadores en una organización.

Incentivar el trabajo en equipo para mejorar el alma de trabajo.

Aumenta la motivación de Los profesionales y equipos.

Incentiva el autoconocimiento, las fortalezas y las debilidades de uno mismo.

Mejora la comunicación entre los empleados y los diferentes departamentos.

Reduce y previene el estrés.

Refuerza la confianza y la cooperación.

Potencia la creatividad.

Analiza y mejora al grupo.

Incrementa el espíritu del equipo.

1. Baja remuneración económica.
2. Ausencia de objetivos.
3. Falda de desarrollo profesional.
4. Monotonía en el puesto de trabajo.
5. Jornada de estrés exceso de carga de trabajo.
6. Mala relación con los compañeros.
7. Falta de comunicación.
8. Ausencia de reconocimiento.

4.1.3. ¿Qué es la negociación.?

Es saber negociar tanto con los trabajadores sindicatos y empresarios.

A). Conducta asertiva.

Hacemos referencia a aquella habilidad que tiene el negociador.

Poseer una mentalidad abierta ser capaz de situarse en la posición del contrario.

Sólo puede uno comunicarse con alguien al que se comprende.

Trata de comprender con objetividad el punto de vista de la parte contraria.

C). preguntar.

El arte de preguntar es muy utilizado. Hay que preguntar en todo momento.

Para obtener el máximo de información posible también el preguntar sirve para resolver problemas que surgen en la negociación.

Es aconsejable que al principio de la negociación no se active preguntas cerradas.

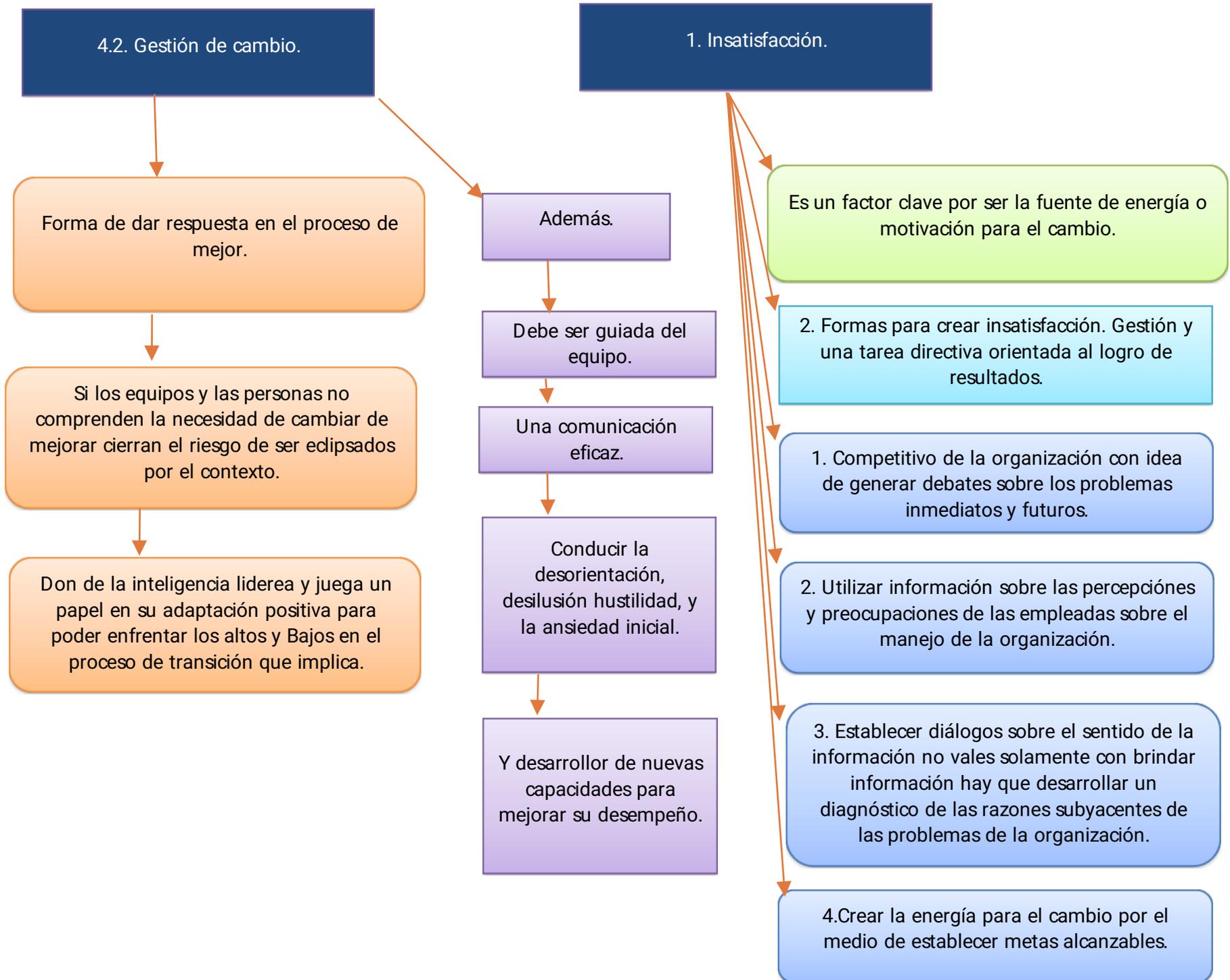
Obliga a dar respuestas sí o no, ya que la otra parte se puede sentir presionada.

B). Escucha activa.

Habilidad de la escucha activa, la posea aquel negociador que domina la comunicación y las técnicas de escucha.

Es esencial saber escuchar activamente y reactivamente, comprensivamente.

Frase, "no se debe juzgar ni dar consejos".



4.2.4. Los requisitos para convertirse en el líder del cambio.

Visión Clara de lo que se pretende lograr.

Claridad de objetivos una visión de la situación futura que se pretenda alcanzar capacidad de facilitar lo fundamental.

La visión es un requisito previo e imprescindible.

1. Preparación buena reputación y competencia profesional.
2. Confianza en sí mismo madurez y equilibrio emocional.
3. Convicción entusiasmo y coraje.
4. Poder y autoridad personal.
5. Capacidad de persuasión e influencia.
6. Proactividad.

Resistencia al cambio.

1. Perder algo.
2. No extenderlo.
3. Estar contaminados.
4. Diferente punto de vista.
5. Personalidad anti-cambio.

Para vencer esa resistencia al cambio.

1. Información.
2. Formación.
3. Escuchar.
4. Hacer a las personas partícipes.
5. Apoyar a las personas en el proceso.
6. Negociar.
7. Imponer.
8. Manipulación.

Algunos consejos para la gestión del cambio.

1. Compartir la información.
2. Comunicar los objetivos del proyecto desde el principio.
3. Motivar e involucrar al personal.
4. Identificar los puntos que ofrece resistencia al cambio para ayudarlos.
5. Formar en todo al personal.
6. Crear iniciativas para el candidato de oportunidades.