

**MATERIA:**

**DIRECCIÓN Y LIDERAZGO**

**DOCENTE:**

**PAOLA JACQUELINE ALBARRAN SANTOS**

**NOMBRE DEL ALUMNO:**

**ANGEL MANUEL CAMAS GOMEZ**

**CUATRIMESTRE: "7º"**

**NOMBRE DEL TRABAJO:**

**CUADRO SINOPTICO**

**LICENCIATURA EN PSICOLOGIA**

El líder motivador tiene la capacidad de guiar y motivar a su equipo a la vez que fortalece un clima de trabajo positivo. Aquellas personas con un equipo humano a su cargo saben lo importante y a la vez complicado, que es mantener a un equipo motivado. Esto favorece el nivel de rendimiento y la eficacia del grupo.

Un líder motivador dirige al equipo humano sin imponer sus propias ideas, teniendo en cuenta las diferentes opiniones de los componentes grupo. El líder es considerado útil por parte de su equipo y es un referente para las personas que trabaja con él, es inspiración para su entorno.

Una manera de motivar y estimular el desarrollo personal y profesional de tu equipo es delegando responsabilidades en ellos. Los estudios indican que al dejar mayor margen de acción al equipo se esfuerzan más por conseguir un mejor resultado.

Conseguir una actitud positiva en los empleados, no es una tarea fácil, requiere mucho tiempo y una constante interacción del líder con el equipo, que permita una valoración positiva y aceptación mutua entre ellos.

Reconocer los logros y éxitos en el momento adecuado. Para el equipo humano a veces una palabra o gesto ante el resultado de un buen trabajo es suficiente como forma de reconocimiento, es una manera de hacer ver a las personas que trabajan contigo que te importan.

El desarrollo y la mejora de las aptitudes y conocimientos de cada empleado son vitales para la motivación de los mismos y para el buen desarrollo de la organización.

El líder motivador es consciente de las relaciones que se forman entre los miembros del grupo y debe trabajar para que estas sean sanas y ayuden a mejorar la productividad del conjunto.

Existen diferentes herramientas como el coaching empresarial o actividades de integración, que ayudan a un mejor desarrollo de relaciones sanas entre los miembros del equipo.

Cuando una persona evoluciona, también lo hace su alrededor. Motivar también es ayudar a desarrollarse en el ámbito laboral y profesional. Para reconocer los logros del equipo como ya hemos dicho a veces solo basta una palabra o un gesto. También otra forma de reconocer los buenos resultados es generando algún tipo de incentivo que les haga sacar lo mejor de sí en cada proyecto.

El desarrollo y la mejora de las aptitudes y conocimientos de cada empleado son vitales para la motivación de los mismos y para el buen desarrollo de la organización.

Los líderes que encabezan los cambios en una organización son personas visionarias que viven en el presente, pero desarrollando el futuro. Sus acciones van encaminadas a impactar su entorno, haciendo y promoviendo lo que puede o debe ser una organización. Ellos deben ser personas decididas y seguras del rumbo que están proponiendo.

Un agente de cambio es aquel capaz de desarrollar acciones y actitudes en las personas que interactúan con él, de manera continua, en diferentes aspectos de la organización para generar mejoras en ella. Este puede ser cualquier persona en cualquier posición dentro de la empresa pero también puede ser un elemento externo que ayude a lograr resultados trascendentales.

Un factor clave que determina el desempeño de un agente de cambio es la demostración de resultados, ligados a indicadores de productividad y rentabilidad del negocio. Es la persona responsable de los procesos involucrados para llevarla a cabo y por ende de sus resultados. El éxito de poner los planes en marcha, sin contratiempos y generando resultados, va a depender de la forma en la que el agente de cambio maneje las situaciones como líder, cuidando aspectos indispensables como el trato humanista a los colaboradores.

EL LÍDER COMO  
MOTIVADOR DE SU  
EQUIPO

Y

EL LÍDER COMO  
AGENTE DE CAMBIO