



Mi Universidad

Cuadro sinóptico

Nombre del Alumno: Lesly Merari Utrilla López.

Nombre del tema: 4.4 “El líder como motivador de su equipo” y 4.5 “El líder como agente de cambio”.

Nombre de la Materia: Dirección y liderazgo.

Nombre del profesor: Paola Jacqueline Albarran Santos.

Nombre de la Licenciatura: Psicología.

Cuatrimestre: séptimo.

Instrucciones: El alumno realizará un cuadro sinóptico de los apartados 4.4 “El líder como motivador de su equipo” y 4.5 “El líder como agente de cambio”.

LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO

“El líder como motivador de su equipo”

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.

¿Qué técnicas deberías poner en práctica si quieres llegar a ser un líder motivador?

Participación

- Una manera de motivar y estimular el desarrollo personal y profesional de tu equipo es delegando responsabilidades en ellos.
- Un líder que motiva a su gente permite que estos irruman su campo de actuación y no ejerce un control excesivo sobre ellos que limite sus acciones.

Reconocimiento

- Reconocer los logros y éxitos en el momento adecuado.
- El ser humano tiene la necesidad de ser reconocido, a veces un simple gesto es necesario.

Fomento de relaciones

- 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.

Metas claras

- Un líder motivador define unas metas claras para el grupo, y que cada componente del equipo sepa lo que tiene que hacer, proyectando todos sus esfuerzos en la misma dirección.

Formación técnica

- 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

Incentivos y promoción

- 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. (La bonificación más conocida está relacionada a lo económico).
- Ser un mal líder no requiere esfuerzos, pero ser un líder motivador que inspira a su equipo requiere mayor implicación.

“El líder como agente de cambio”

“Cambio”

- Implica una acción o transformación de algo, lo que puede causar cierta inseguridad.
- Los cambios se presentan en todo momento en la vida cotidiana, el mismo día a día es un proceso de transformación constante al que todos nos vamos adaptando.

Agentes de cambio

¿Qué es?

- Agente "es aquel que practica la acción, impulsor y promotor" y cambio "es un proceso de transformación o movimiento".
- Son líderes involucrados en cada proceso de cambio que buscan lograr resultados trascendentales y pueden ser internos o externo, los internos son líderes que se encuentran dentro de la organización, trabajan de manera permanente en ella, cuentan con mucho conocimiento y experiencia en todo los sistemas y procesos que la componen y por ende conocen a fondo la problemática de la organización.

Responsabilidad de un Agente de Cambio

- Debe tener el tacto necesario al momento de introducir a la organización al compromiso del cambio, ya que puede desatar emociones no positivas y resistencias
- Memorándums, reuniones de trabajo, discursos directivos etc.,

Características de los Agentes de Cambio

- Personas visionarias, generadores de elementos de gran valor para la organización, toma decisiones fundamentadas, desarrolla las potencialidades de cada recurso del sistema tomando como base el estudio de la misma a través de una relación directa con el personal.
- Crea lazos de confianza y afectividad, se da el tiempo para escuchar las necesidades y opiniones, además de apoyarlos en la solución de sus problemas...
- Una de sus características fundamentales es la inteligencia emocional que desarrollan y el éxito de su desempeño radica en la asociación que ellos ligan con la productividad del negocio.

Motivos de la resistencia al cambio

- Incertidumbre
- preocupación de sufrir una pérdida personal
- Creencia de que el cambio no vaya con los mejores intereses de la organización

La motivación

- Es un medio que puede conducir al hombre al éxito o al fracaso.
- El libro de Carnegi "Como ganar amigos e influir sobre las personas" dice: "la forma de conseguir que se hagan las cosas es estimulando a la competencia. No hablo del estímulo sordido, monetario, sino del deseo de superarse".

9 reglas para lograr cambiar la actitud y la conducta de la gente

- 1) empiece con el elogio y aprecio sincero.
- 2) llame la atención sobre los demás indirectamente.
- 3) Hable de sus propios errores.
- 4) haga preguntas en vez de dar órdenes.
- 5) permita que la otra persona salve su propio prestigio.
- 6) Elogie el más pequeño progreso y además, cada progreso.
- 7) Atribuya a la otra persona una buena reputación.
- 8) aliente a la otra persona.
- 9) Procure que la otra persona se sienta satisfecha.

Aspectos que puede ocasionar frustración al momento de ejecutar un cambio

- La mala relación con el agente de cambio, el sentir injusto las recompensas, condiciones de trabajo desfavorables y rutinarias, cuando la toma de decisiones es centralizada o existe un mal clima laboral, etc.

Referencia consultada:

<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/docs/libro/LPS/f4fcc2a2bfd472e4aab17f4513c09641-LC-LPS706%20DIRECCION%20Y%20LIDERAZGO.pdf>