



*Nombre del Alumno: Juan Antonio Espinosa Hernández*

*Nombre del tema: Mapa conceptual*

*Parcial: 4*

*Nombre de la Materia: DIRECCIÓN Y LIDERAZGO*

*Nombre del profesor: **mercedes yasmin rodas López***

*Nombre de la Licenciatura: administración y estrategias de negocios*

*Cuatrimestre: **7***

# LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO

## 4.4 El líder como motivador de su equipo.

El líder motivador tiene la capacidad de guiar y motivar a su equipo a la vez que fortalece un clima de trabajo positivo.

### TÉCNICAS PARA UN LÍDER MOTIVADOR

- **Participación:** es importante estimular el desarrollo personal y profesional del equipo
- **Reconocimiento:** reconocer los logros y éxitos en el momento adecuado
- **Fomento de relaciones:** relaciones sanas entre los miembros del equipo
- **Metas claras:** es importante que el equipo sepa las actividades que cada uno debe realizar
- **Formación técnica:** es importante que cuando el líder evoluciona, de igual forma su equipo de trabajo
- **Incentivos y promociones:** incentivos económicos o bonificaciones

## 4.5 El líder como agente de cambio.

Los agentes de cambio son líderes que más que vivir en el presente se desarrolla en el futuro, sus acciones van encaminadas a lo que puede o debe ser una organización, tienen una gran capacidad para entender su entorno e impactar en él.

La palabra cambio en sí para todo ser humano implica una acción o transformación de algo, lo que puede causar cierta inseguridad, todo depende de la manera en que este cambio sea presentado y recibido por la persona que vive el proceso. 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.

Los Agentes de cambio están facultados para diagnosticar situaciones futuras de acuerdo a los comportamientos que observa o bien detectar áreas de oportunidad. 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.

La responsabilidad de un Agente de Cambio es mucha debido a que 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, por ello es importante primeramente informar a los colaboradores de una manera personalizada ya sea a través de memorándums, reuniones de trabajo, discursos directivos etc.,

1) empiece con el elogio y aprecio sincero, hace referencia a tener presente las cualidades o fortalezas de las personas esto denota interés;

2) llame la atención sobre los demás indirectamente esto hace énfasis que más que una llamada de atención es darle al colaborador un panorama de los aspectos que debe hacer eficientes y asesorarlo en el proceso de aprendizaje;

3) Hable de sus propios errores antes de criticar a los demás, es decir que a través de las experiencias del agente de cambio o líder los colaboradores pueden corregir sus propios errores sin sentirse agredidos.

5) permita que la otra persona salve su propio prestigio, esto es un gesto de mucha humildad lo que compromete al colaborador de manera incondicional con el proyecto o cambio,

6) Elogie el más pequeño progreso y además, cada progreso. Sea "caluroso en su aprobación y generoso en sus elogios",

7) Atribuya a la otra persona una buena reputación para que se interese en mantenerla, cuando alguien es señalado con un calificativo desaprobatorio se presenta una especie de negatividad y resistencia es por ello que mantener una imagen positiva hace que cada día se esfuerce por mantenerla y enaltecerla

8) aliente a la otra persona, haga que los errores sean fáciles de corregir, y por último la regla

9) Procure que la otra persona se sienta satisfecha de hacer lo que usted sugiere.