CENTRO DE GESTIÓN TECNOLÓGICA DE SERVICIOS

Liderazgo motivación y trabajo en equipo

Instructor: Carlos Alberto Chacón Morales

LIDERAZGO: conjunto de habilidades gerenciales y directivas que un individuo tiene para influir en la forma de ser y actuar de las personas o de una grupo de trabajo determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo hacia el logro de metas y objetivos

En administración de empresas el **liderazgo** es el conjunto de capacidades que una persona tiene para influir en un grupo de personas determinado, haciendo que este grupo trabaje con entusiasmo hacia el logro de metas y objetivos propuestos por la compañía.

MOTIVACION

- **Motivación personal**
- La motivación personal es el término común que damos a **la energía interiorizada de la que disponemos para emprender cambios y sostener decisiones**. Es nuestra carga de motivación interior enfocada específicamente hacia lo que consideramos nuestros éxitos o nuestros valores.
- Una persona con mucha motivación personal requiere de poca ayuda para enfilarse hacia lo que quiere o para sostener un hábito que desea. Por el contrario, una con poca motivación personal fluctúa en su deseo, es inconstante y a menudo necesita que otros la conduzcan y la entusiasmen con aquello que, paradójicamente, desea para sí misma.

Fuente: https://concepto.de/motivacion/#ixzz6I17EOAi1

CARACTERISTICAS:

- 1.Capacidad de comunicarse. La comunicación es en dos sentidos, 2. Inteligencia emocional, 3. Capacidad de establecer metas y objetivos, 4. Capacidad de planeación, 5. Un líder conoce sus fortalezas y las aprovecha al máximo,6. Un líder crece y hace crecer a su gente, Tiene carisma,7. Es Innovador. 8. Un líder es responsable. Sabe que su liderazgo le da poder, y utiliza ese poder en beneficio de todos. 9. un líder está informado. Se ha hecho evidente que en ninguna compañía puede sobrevivir sin líderes que entiendan o sepan cómo se maneja la información. 10. Un líder debe saber cómo se procesa la información, interpretarla inteligentemente y utilizarla en la forma más moderna y creativa.

TIPOS DE LIDERAZGO

- **Existen diferentes tipos de liderazgo en el entorno de laboral, y cada uno de ellos con sus ventajas y desventajas**.

- En el mundo de las organizaciones raramente existen recetas que sirvan para todos los trabajos, las empresas y los equipos por igual, dado que lo que funciona y lo que no depende en gran parte del contexto. Sin embargo, conocer estos tipos de liderazgo ayuda a orientarse en estos temas.

TIPOS DE LIDERAZGO

- **Liderazgo laissez-faire**- Delegativo: delegar funciones, cumplimiento de tareas con el mínimo de vigilancia y control de actividades.
- **Liderazgo autocrático**: permite que los supervisores tomen decisiones y fijen las directrices sin la participación del grupo. El líder concentra **todo el poder y nadie desafía sus decisiones**.

- **Liderazgo democrático**: se caracteriza por crear entusiasmo entre los trabajadores al priorizar la **participación de todo el grupo**. El líder promueve el diálogo entre sus seguidores para tener en cuenta las opiniones del grupo, pero la decisión final la toma el superior.

- **Liderazgo transaccional**: se basa en transacciones, es decir, en **procesos de intercambio entre los líderes y sus seguidores**. Los seguidores reciben premios por su desempeño laboral y el líder se beneficia porque ellos cumplen con las tareas.

- **Liderazgo transformacional**: Los líderes transformadores emplean **niveles altos de comunicación** para conseguir los objetivos y aportan una visión de cambio que consiguen transmitir a los empleados. Apuestan por generar una visión compartida y transversal acerca de lo que debe ser la empresa en la que se trabaja.

LIDERAZGO MOTIVACION Y TRABAJO EN EQUIPO

“es mejor liderar desde atrás y poner a otros al frente, especialmente cuando las cosas van bien. en cambio, debes tomar la primera línea cuando ahí peligro. es entonces cuando la gente apreciará tu liderazgo” (NELSON MANDELA)

Motivación

La motivación está constituida por todos los factores capaces de provocar, mantener y dirigir la conducta hacia un objetivo.

La motivación también es considerada como el impulso que conduce a una persona a elegir y realizar una acción entre aquellas alternativas que se presentan en una determinada situación. En efecto, la motivación está relacionada con el impulso, porque éste provee eficacia al esfuerzo colectivo orientado a conseguir los objetivos de la empresa, y empuja al individuo a la búsqueda continua de mejores situaciones a fin de realizarse profesional y personalmente, integrándolo así en la comunidad donde su acción cobra significado.

La motivación es resultado de la interacción del individuo con la situación. De manera que al analizar el concepto de motivación, se tiene que tener en cuenta que su nivel varía, tanto entre individuos como dentro de los mismos individuos en momentos diferentes.

CENTRO DE GESTIÓN TECNOLÓGICA DE SERVICIOS

Liderazgo motivación y trabajo en equipo

Instructor: Carlos Alberto Chacón Morales



CENTRO DE GESTIÓN TECNOLÓGICA DE SERVICIOS
Liderazgo motivación y trabajo en equipo
Instructor: Carlos Alberto Chacón Morales

¿Qué es la motivación?

- Generalmente, al hablar de motivación nos referimos a las fuerzas internas o externas que actúan sobre un individuo para disparar, dirigir o sostener una conducta. En términos técnicos, muchos autores la definen como "la raíz dinámica del comportamiento", lo cual quiere decir que **toda forma de conducta nace en algún tipo de motivo**.
- Dicho en términos más sencillos, **la motivación es la energía psíquica que nos empuja a emprender o sostener una acción** o una conducta. Su desaparición acarrea necesariamente el abandono de lo que se hace. Por eso, es mucho más difícil alcanzar objetivos cuando se carece de motivación.
- La motivación la que nos permite crear hábitos, intentar cosas nuevas, sostener el esfuerzo en alguna tarea que consideremos gratificante o productiva, e incluso es necesaria para satisfacer determinadas necesidades fundamentales.

Fuente: https://concepto.de/motivacion/#ixzz6I13DFVS5

Importancia de la motivación

- La psicología se interesa enormemente en la motivación. Por un lado, **es la fuente de energía para completar las tareas** que nos hemos propuesto. Por otro lado, es un factor que **influye en otras variables emocionales** y psíquicas como el estrés, la autoestima, la concentración, entre otras.
- Pero en el ámbito cotidiano, la posibilidad de mantenerse motivado es fundamental para desempeñar muchas de las tareas que, de una manera u otra, nos suponen algún tipo de esfuerzo o de postergación del placer. Es tan simple como que, **sin motivación, la acción se hace difícil, lenta o insostenible** en el tiempo.

Fuente: https://concepto.de/motivacion/#ixzz6I14HmxR4

EJEMPLOS DE MOTIVACIÓN

- La motivación juega un rol importante en nuestras vidas cotidianas. Cuando nos proponemos emprender un hábito nuevo o abandonar uno que ya no deseamos, nuestro éxito o fracaso en gran medida dependerá de qué tan motivados estemos.
- Por ejemplo, **una persona que se disponga a dejar de fumar**, podrá hacerlo con mayor o menor facilidad dependiendo de las motivaciones internas y externas que posea.
- Sus motivaciones pueden ser diversas. Por ejemplo, puede sentirse motivado por presiones sociales. O porque el médico le advirtió que posee una enfermedad que el cigarrillo agravaría. Otra motivación sería que su pareja le impuso un ultimátum. Dependiendo de los valores del individuo, le resultará más o menos motivante cada escenario.

Fuente: https://concepto.de/motivacion/#ixzz6I15I0mgr

- **Motivación intrínseca y extrínseca**
- Se reconocen generalmente dos tipos de motivación: la intrínseca y la extrínseca, dependiendo de si provienen de adentro o de afuera del individuo, respectivamente.
- **Motivación intrínseca**. Se trata de la motivación que nace dentro del propio individuo, es decir, en los propios deseos de satisfacción de necesidades, autorrealización y/o determinación personal, independientemente de la validación o recompensa externa que pueda acarrear la conducta. Por lo general es el tipo de motivación más valioso y productivo, ya que genera altos márgenes de compromiso de parte del sujeto.
- **Motivación extrínseca**. A diferencia de la anterior, esta motivación tiene sus raíces fuera del individuo, es decir, en la expectativa de recibir una recompensa (material o no) que surge como subproducto de la acción o la conducta motivada. Este tipo de motivación es más débil que la intrínseca, ya que no proviene del compromiso interior del individuo, sino de la expectativa de un beneficio futuro.

Fuente: https://concepto.de/motivacion/#ixzz6I16PYY8B

- **Motivación personal**

- La motivación personal es el término común que damos a **la energía interiorizada de la que disponemos para emprender cambios y sostener decisiones**. Es nuestra carga de motivación interior enfocada específicamente hacia lo que consideramos nuestros éxitos o nuestros valores.
- Una persona con mucha motivación personal requiere de poca ayuda para enfilarse hacia lo que quiere o para sostener un hábito que desea. Por el contrario, una con poca motivación personal fluctúa en su deseo, es inconstante y a menudo necesita que otros la conduzcan y la entusiasmen con aquello que, paradójicamente, desea para sí misma.

Fuente: https://concepto.de/motivacion/#ixzz6I17EOAi1

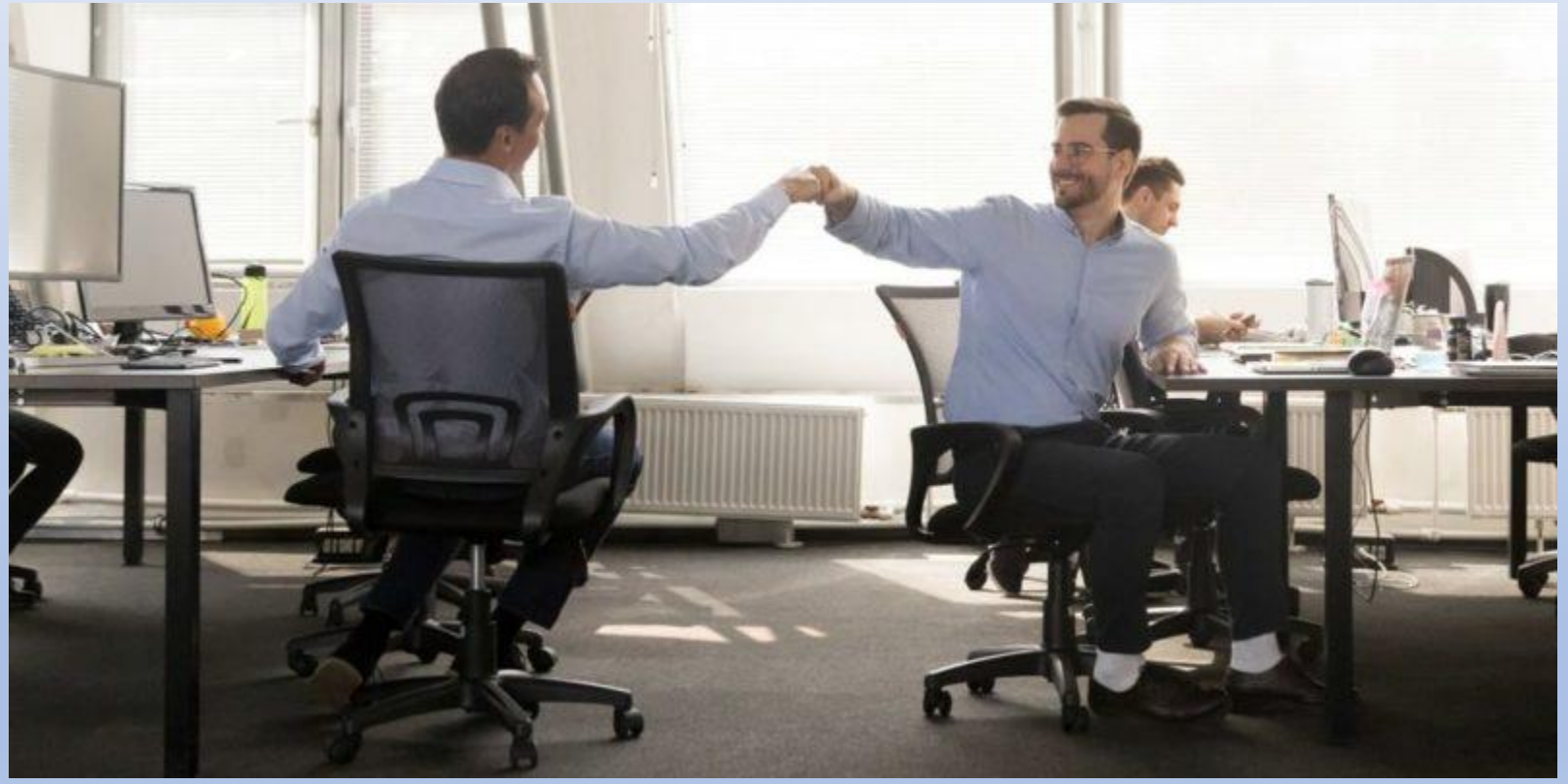
MOTIVACION LABORAL

La motivación laboral no tiene que ver directamente con la motivación como la hemos entendido hasta aquí. En realidad, se refiere a **las condiciones emocionales y psíquicas que un trabajo les brinda a sus empleados** para sostener sus tasas de productividad y de compromiso lo suficientemente elevadas a lo largo del tiempo.

- Los trabajadores altamente motivados rinden más y entregan más que lo mínimo estrictamente necesario. Generalmente esto se debe a que gozan de las condiciones necesarias para asumir el trabajo como algo más profundo, personal e importante, que simplemente una actividad que se desempeña para obtener a cambio una remuneración económica o salarios

Fuente: https://concepto.de/motivacion/#ixzz6I19V06CF

Motivación



TRABAJO EN EQUIPO

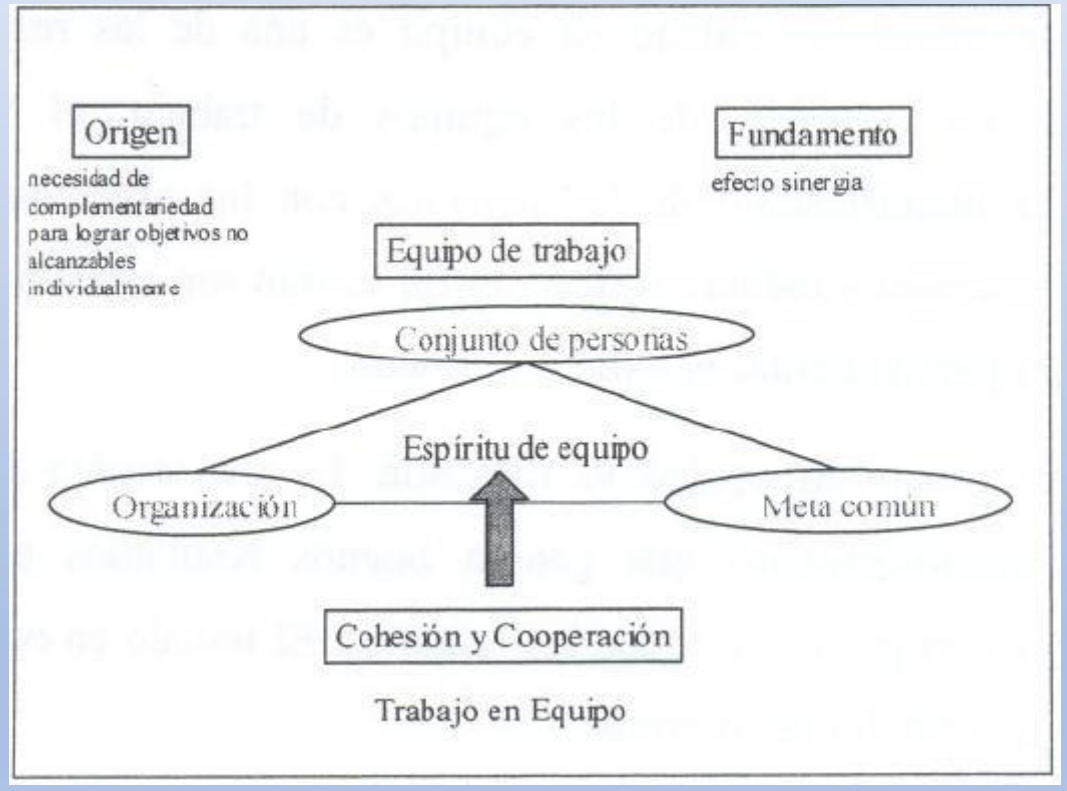


CENTRO DE GESTIÓN TECNOLÓGICA DE SERVICIOS
Liderazgo motivación y trabajo en equipo
Instructor: Carlos Alberto Chacón Morales

TRABAJO EN EQUIPO

- Un equipo de trabajo es un conjunto de personas que se organizan de una forma determinada para lograr un objetivo común. En esta definición están implícitos los tres elementos clave del trabajo en equipo:
- **Conjunto de personas**: los equipos de trabajo están formados por personas, que aportan a los mismos una serie de características diferenciales (experiencia, formación, personalidad, aptitudes, etc.), que van a influir decisivamente en los resultados que obtengan esos equipos.
- **Organización**: existen diversas formas en las que un equipo se puede organizar para el logro de una determinada meta u objetivo, pero, por lo general, en las empresas esta organización implica algún tipo de división de tareas. Esto supone que cada miembro del equipo realiza una serie de tareas de modo independiente, pero es responsable del total de los resultados del equipo.
- **Objetivo común**: no debemos olvidar, que las personas tienen un conjunto de necesidades y objetivos que buscan satisfacer en todos los ámbitos de su vida, incluido en trabajo. Una de las claves del buen funcionamiento de un equipo de trabajo es que las metas personales sean compatibles con los objetivos del equipo.

TRABAJO EN EQUIPO



TRABAJO EN EQUIPO

- En resumen, podríamos definir el trabajo en equipo como la acción individual dirigida, que al tratar de conseguir objetivos compartidos, no pone en peligro la cooperación y con ello robustece la cohesión del equipo de trabajo. La cooperación se refiere al hecho de que cada miembro del equipo aporte a éste todos sus recursos personales para ayudar al logro del objetivo común. Esto se observa cuando los componentes del equipo realizan actividades como las siguientes:

1. Ofrecer nuevas ideas y proporcionar soluciones a las dificultades del equipo

2. Interesarse por las ideas de otros y desarrollarlas

3. Ofrecer información relevante y hechos contrastados

4.Intentar coordinar las actividades de los miembros y clarificar las aportaciones de éstos.

5.Evaluar los resultados del equipo

6.Cuando existe una incompatibilidad entre las metas personales y las del equipo, ocurre que los integrantes del equipo reducen la cooperación (no se esfuerzan, ocultan información, etc.).

TRABAJO EN EQUIPO

- Por otra parte, la cohesión es el grado de atracción que cada miembro del equipo siente hacia éste. Los equipos cohesionados se caracterizan porque tienen menos conflictos, y cuando éstos surgen, se encauzan y se resuelven de manera positiva, la comunicación es más fluida y todos los integrantes sienten que tienen la oportunidad de participar en las decisiones tomadas por el equipo. Esto refuerza la motivación.
- Los componentes de un equipo cohesionado valoran su pertenencia y se esfuerzan por mantener relaciones positivas con los miembros de otros equipos.
- Adquieren un sentido de lealtad, seguridad y autoestima por el grupo, que satisface sus necesidades individuales.

TRABAJO EN EQUIPO

- En los equipos cohesionados se observa que los miembros desarrollan una serie de actividades importantes para el mantenimiento del mismo. Se trata de una serie de comportamientos que mantienen el equipo como un sistema social que funciona, y que evita los antagonismos emocionales y los conflictos. En un equipo efectivo, cada miembro favorece las relaciones interpersonales y aporta sus habilidades para trabajar juntos a lo largo del tiempo.

- Ejemplos de actividades de mantenimiento del equipo son:

- Animar, aceptar y mostrar acuerdo con las ideas de los demás, mostrando solidaridad
- Contribuir a armonizar las disensiones del equipo, reconciliando diferencias
- Expresar estándares de realización que ha de alcanzar el equipo o ha de usar en la evaluación del proceso del mismo
- Caminar con el equipo, estando de acuerdo en realizar las ideas de los otros
- Alentar la participación de todos y no sólo de unos pocos