

Programa de Gestión Estratégica



Profesor/a: Mg. Claudio Alonzo
Módulo: Como influir en mis colaboradores.

¿QUÉ LE PREOCUPA A LAS ORGANIZACIONES?



La relación
entre el
rendimiento
humano y
productividad.



Identificar y
gestionar
positivamente,
los factores
humanos que
impactan sobre
los resultados
de un negocio



Entender los
fenómenos
productivos y
económicos,
"incrustados en
escenarios", no
económicos



Compatibilizar
los
requerimientos
de la
organización
con las
necesidades de
las personas
que las
integran

Ya no hay compromiso. El amor y la lealtad por el trabajo corporativo han desaparecido. Las personas no se conectan con sus trabajos ni con la compañía. Físicamente, vienen o se conectan todos los días, pero espiritualmente no están; tienen sus corazones y sus mentes en otro lado.

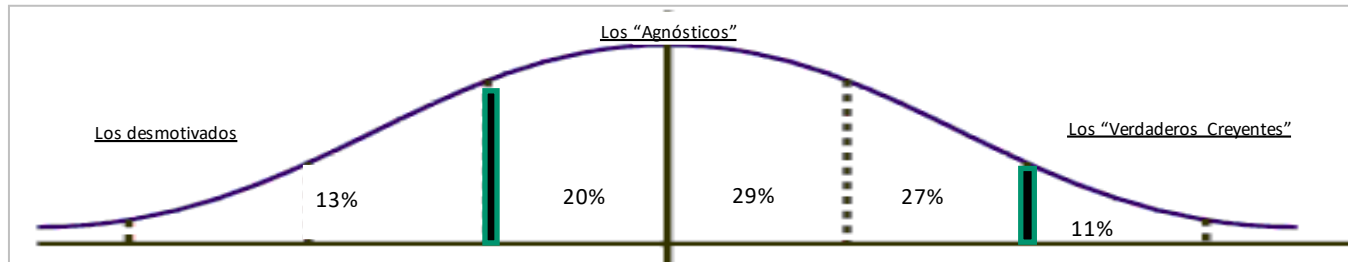
(Luis Karpf – Argentina)



Aproximadamente 13% de la fuerza de trabajo no está altamente comprometida...

...un 76% está indeciso; ni totalmente comprometidos ni con falta de compromiso...

...y el restante 11% está altamente comprometido...



“Si una persona llegara a ocupar un cargo de autoridad que excede sus virtudes, todos sufrirán.

Huang Ti

LIDERAZGO

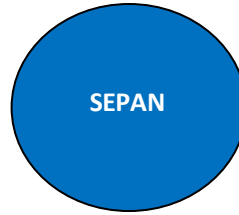
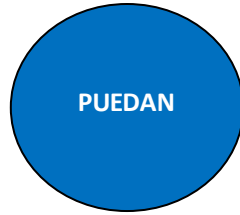
Es una **relación recíproca** entre aquellos que deciden conducir y aquellos que deciden seguir.

El Liderazgo es un **diálogo**, no un monólogo.

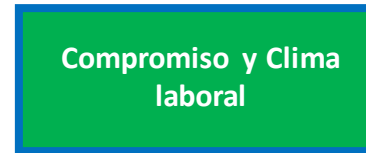
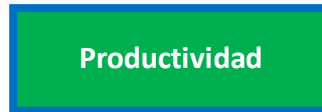
Requiere habilidades en la **construcción de vínculos** con la gente.

¿QUE SE ESPERA DE UN MANAGER CON LIDERAZGO?

Desarrollar procesos y habilidades de conducción para que las personas a cargo...



Centrándose en resultados de...



Influencia

Es una fuerza de origen psicológica observable en una transacción interpersonal en la que alguien actúa de tal modo que logra en otro el cambio de conducta que se había propuesto, sin el uso del poder jerárquico.

Refiere a cualquier conducta que produzca un efecto sobre otra conducta u estado psicológico.

Atraer, movilizar, entusiasmar a los demás hacia propósitos compartidos.

La influencia no se ejerce desde la manipulación si no desde la persuasión.

DEFINICIÓN DE MOTIVACIÓN



La motivación es una fuerza que está constituida por todos los factores capaces de **PROVOCAR, MANTENER Y DIRIGIR LA CONDUCTA HACIA UN OBJETIVO**. Es decir, la motivación nos dirige para satisfacer la necesidad (necesidad, interés, preferencia, deseo); es a la vez **OBJETIVO Y ACCIÓN**.

Sentirse motivado significa identificarse con el fin.

La desmotivación representa la pérdida de interés por el significado del objetivo o la imposibilidad de conseguirlo.

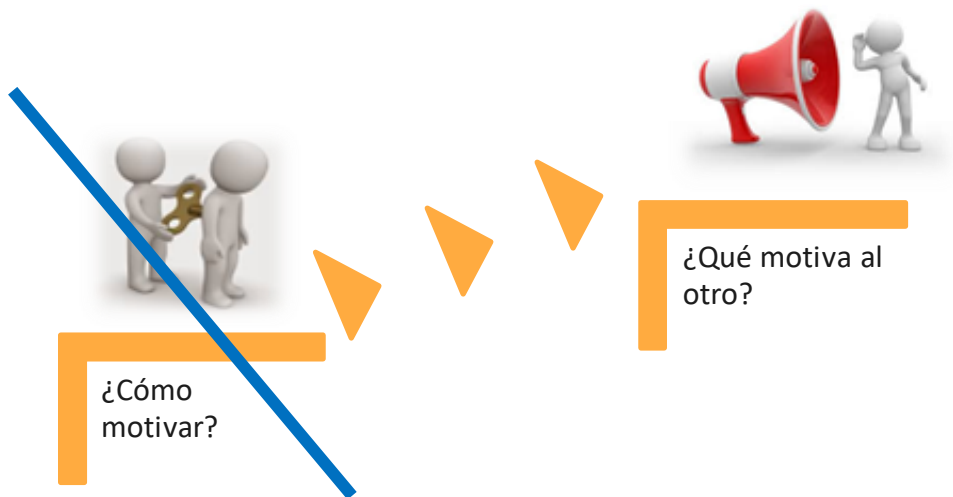


CONCEPCIÓN MATERIAL DE LO HUMANO

Los motivadores tradicionales

- Remuneraciones (igual trabajo, igual salario)
- Estabilidad (el amor para toda la vida con la organización)
- Crecimiento vertical ascendente (Ser jefe)

MOTIVACIÓN, CÓMO EVOLUCIONÓ EL CONCEPTO



Mis principales motivadores en el trabajo

<https://padlet.com/claudioalonzo/mis-principales-motivadores-en-el-trabajo-r1g3j0e3a00rvr54>

MOTIVACIÓN E INCENTIVOS

MOTIVACION INTRINSECA

Es la fuerza interna, la energía psicológica que orienta la atención, el pensamiento y las acciones de la gente. Está vinculada a la naturaleza del trabajo. El individuo asocia el trabajo que realiza, con sus sueños y realizaciones.

MOTIVACION EXTRINSECA

Aquellos aspectos del contexto que funcionan como estímulos, como incentivos (las políticas de la organización, el grupo, el clima laboral, el jefe, etc.).

MODELO DE DANIEL PINK: 3 MOTORES DE LA MOTIVACIÓN



AUTONOMÍA

**IMPULSO Y CAPACIDAD
PERSONAL PARA HACER LAS
COSAS Y TOMAR DECISIONES
QUE IMPACTAN EN LA PROPIA
TAREA Y EN NUESTRA PROPIA
VIDA (TAREAS, TIEMPO, TÉCNICA
Y EQUIPO)**



MAESTRIA

**DOMINAR LA DISCIPLINA
POR LA QUE TENEMOS
VOCACIÓN**



PROPÓSITO

**HACER ALGO QUE NOS
IMPORTA. ESTAR AL SERVICIO
DE UNA CAUSA QUE VA MÁS
ALLÁ DE NOSOTROS MISMOS**

DIMENSIONES PSICOLÓGICAS DE LA MOTIVACIÓN

El sentido de
utilidad
(autoeficacia)

La identificación
con el resultado

La producción
de valor

La conciencia
del destino del
esfuerzo

El
reconocimiento
del entorno

La construcción
de identidad



CONVERSACIÓN PARA INDAGAR MOTIVACIÓN: QUE PREGUNTAR?

- Como estas con tu trabajo, con tu tarea, con tus responsabilidades, que esperas que pase en los próximos meses?
- Que es lo que más te gusta de lo que haces?
- Cuales sentís que son tus mayores desafíos?
- Que es lo que menos te gusta de lo que haces?
- Como crees que lo podrías mejorar, como lo podrías hacer distinto?
- Pudiste cumplir con tus expectativas, con las que entraste a trabajar acá?
- Que cosas no se cumplieron, que cosas no pasaron?
- Que tendría que pasar para que tu compromiso y tu dedicación no decaigan, que cosas nuevas que nunca hiciste, te gustaría hacer?

