

“LIDERAZGO Y MOTIVACIÓN”

Una Herramienta Eficaz para el Desarrollo económico y la Autosuperación Personal y Laboral.

CONCEPTOS BÁSICOS

- ⊙ **LÍDER**: Es el que tiene la capacidad para conducir. “conducir” equivale a “Manejar” y en inglés “Manejar” se puede traducir como Manage de donde se deriva manager o gerente, director, empresario, administrador (en la conducción empresarial).

Virtudes del líder

El Poder: Es la fuerza que motiva el cambio de conducta de las personas.

La Autoridad: Es la Capacidad o don de mando por el cual el líder se haga respetar por sus seguidores.

La Prudencia: Para llegar a un fin, se tienen que tener en cuenta primero los medios.

La Empatía: Ponerse en el lugar de los demás.

El respeto: Hacia la dignidad de los seguidores.

Es considerar a los trabajadores como verdaderos creadores de crecimiento productivo y posible generadores de mayores recursos.

- ⊙ **LIDERAZGO**: Es una relación de individuos. Consiste en la influencia de una persona sobre un grupo para conducirlo hacia determinados fines. Esa conducción se debe basar en la consideración y el respeto mutuo.
- ⊙ **MOTIVACIÓN**: Es el resultado de la interacción del individuo con la situación. El líder debe acceder a las herramientas de crecimiento personal, trabajar en las debilidades a fin de fortalecerlas y saber integrarse adecuadamente con las personas para hacer uso correcto de la motivación. Se trata de un cambio de la conducta privada y pública, que conduce a un cambio del enfoque de la gestión de la organización.

LIDERAZGO Y MOTIVACIÓN

Habilidad para motivar a las personas. Requiere de competencias como:

- Aumentar su propia motivación y habilidad para alcanzar sus metas.
- Conseguir y mantener un buen clima laboral en que los empleados trabajen continuamente motivados, desarrollando plenamente sus capacidades a la vez que contribuyan a alcanzar los objetivos de la Organización.
- Solucionar los conflictos ante las demandas y necesidades del personal.
- Desarrollar habilidades de conducción para lograr equipos de alto rendimiento.
- Desarrollar un plan de acción para optimizar el gerenciamiento.
- Desarrollar la comunicación y compromiso de sus empleados.

Habilidad para motivar a las personas. Requiere de competencias como:

- Conseguir y mantener un buen clima laboral donde los empleados trabajen continuamente motivados, desarrollando plenamente sus capacidades a la vez que Contribuyan a alcanzar los objetivos de la Organización.
- Solucionar los conflictos ante las demandas y necesidades del personal.
- Desarrollar habilidades de conducción para lograr equipos de alto rendimiento.
- Aumentar su propia Motivación y habilidad para alcanzar sus metas.
- Desarrollar un plan de acción para optimizar el gerenciamiento.
- Desarrollar la comunicación y compromiso de sus empleados.

De estos conceptos clave, se deduce que la **motivación** es la base del **liderazgo**. Los líderes deben dar lo mejor de sí para estimular a los demás:

- 1- Establecen objetivos claros.
- 2- Esperan lo mejor.
- 3- Prestan atención.
- 4- Personalizan el reconocimiento.
- 5- Cuentan historias.
- 6- Festejan juntos.
- 7- Dan el ejemplo.

1- ESTABLECER OBJETIVOS CLAROS

Objetivos:

- Simbolizan criterios que son orientados a la excelencia. Tienen que ser ambiciosos y mostrar lo mejor de nosotros.
- Simbolizan también valores y principios. No existe diferencia entre la vida laboral y la personal. El líder debe ser auténtico, genuino, confiable, basar lo que hace en lo que cree. La credibilidad es la base del liderazgo. Para lograrlo se deben clarificar los valores personales.

JUNTO CON EL FEEDBACK LOS OBJETIVOS NOS MANTIENEN COMPROMETIDOS

La información positiva nos indica que estamos progresando, que vamos por el camino correcto, que actuamos en conformidad con los objetivos. Pero lo más importante es que el feedback, el brindar aliento, fortalece la confianza entre líderes y seguidores. Cuando los líderes comunican objetivos claros con feedback, honran el deseo de todos de dar lo mejor de sí. Elevan el espíritu humano. Crean un sentido en el lugar de trabajo.

2- ESPERAR LO MEJOR

Otro rasgo compartido por los líderes, es la convicción acerca de la bondad innata del ser humano, la fe del líder de creer en la capacidad de los demás. Como resultado se obtiene que la gente aprenda a tener confianza en sí misma, a pensar “sí, puedo hacerlo”. Se denomina el efecto **Pigmalión**, una convicción tan fuerte que aunque en un principio los demás no crean en ella, la fe del líder, produce la transformación.

Reforzar la autoestima de nuestra gente, su competencia y su capacidad, garantiza que tendrán éxito. Si esperamos que fracasen, también ejerceremos influencia sobre el resultado. Un ejemplo, son los jefes que suelen ser cómplices en la falta de éxito en un empleado. ¿Cómo? Reforzando una dinámica que “predispone al fracaso” a las personas percibidas como poco capaces.

- Ejemplo, un empleado parece tener un problema de desempeño. Esto desencadena más supervisión y control por parte del directivo. Consecuencia: La persona se retrae, deja de tomar decisiones independientes, pierde iniciativa. Fortalece la falta de capacidad del empleado. El problema agudiza.

3- PRESTAR ATENCIÓN

La palabra “**liderar**” proviene del término inglés *lead*, que antiguamente significaba “ir, viajar, guiar”. Los líderes están siempre en movimiento. Están donde están por un motivo. Uno de ellos es demostrar interés en *prestar atención* a la gente, a lo que hace y a lo que siente. El objetivo es buscar activamente los ejemplos positivos.

Beneficios

- Las personas se sienten estimuladas a cumplir con las expectativas. Se relajan y quieren ofrecer lo mejor de ellas. Esta mirada, mejora significativamente el ánimo. Tienen muchas más posibilidades de ayudarse unos a otros. Todos se enseñan y capacitan mutuamente. Aumenta tanto los niveles de rendimiento como los de productividad.
- El líder nota toda clase de ejemplo de personas que cumplen y superan los criterios que se establecieron.

4- PERSONALIZAR EL RECONOCIMIENTO

Consiste en que los esfuerzos singulares realmente pueden marcar una diferencia. Antes de reconocer a alguien, los mejores líderes procuran conocer a la gente en forma personal. Averiguan qué les agrada y qué les disgusta, cuáles son sus necesidades e intereses. Los observan en su propio ambiente. Entonces, cuando llega el momento de agradecer a alguien, saben cómo convertir la ocasión en algo especial, significativo y memorable.

5- CONTAR HISTORIAS

La narración es la forma más elemental de comunicación. Es la manera de transmitir lecciones. Los buenos relatos nos movilizan, nos conmueven, nos persuaden y motivan, nos enseñan y nos hacen recordar.

Boletines internos, informes anuales, anuncios, el correo de voz, el correo electrónico, todos ellos pueden usarse para brindar aliento y narrar anécdotas positivas sobre qué hace la gente para ejemplificar nuestros valores.

6- CELEBRAR JUNTOS

Las ceremonias públicas generan confianza, respaldo social y fortalecen las relaciones en el lugar de trabajo.

Haciendo referencia a conceptos anteriores, todos los reconocimientos individuales pueden ser convertidos en celebraciones grupales. Al hacerse explícito, fomenta la

autoestima y crea sentido de comunidad y pertenencia, el de trabajar juntos para alcanzar metas comunes y victorias compartidas.

7- DAR EL EJEMPLO

La credibilidad es la base

Por lo tanto, ¿Qué es la credibilidad? ¿Qué es en términos de *conducta*? ¿Cómo la reconoce cuando la observa en acción? Nos hacemos estas preguntas procurando el repaso de los anteriores elementos principales para motivar como líderes.

“LIDERAZGO Y MOTIVACIÓN”
**Una Herramienta Eficaz para el Desarrollo económico y la
Autosuperación Personal y Laboral.**

CONCLUSIÓN GENERAL

- ⊙ A)- En la introducción de este taller hemos presentado algunos puntos clave que nos han permitido comprender el porqué de la elección de nuestro tema: Los cambios que en concepto de liderazgo se han producido a través del tiempo.
- ⊙ B)- Se han presentado los siete elementos esenciales con ejemplos positivos de cómo hacen los verdaderos líderes para motivar.
- ⊙ C)- Si se comprueba que se siente naturalmente atraído por algún elemento esencial examinado, puede deberse a que ya haya empezado a actuar en esa dirección o a que haya concluido que ese es su talón de Aquiles y cree que debe empezar a trabajar para mejorar su desempeño.

A continuación, se lo invita a dejar por escrito las devoluciones correspondientes al taller con el análisis de lo escuchado.