

With the support of the
Erasmus+ Programme
of the European Union



TRANSICIÓN DEL MANAGER





Habilidades del manager

Objetivos del módulo

- Reconocer la importancia de la motivación y la confianza dentro de la organización para acompañar la transición de los directivos
- Identificar y adoptar co-ajustes coherentes con la función directiva y la mejora del rendimiento individual y corporativo



MOTIVACIÓN



PALANCAS DE
MOTIVACIÓN



CONFIANZA



COLABORACIÓN



MOTIVACIÓN

La motivación es una de las principales responsabilidades de un manager quien debe dar ejemplo con su comportamiento.





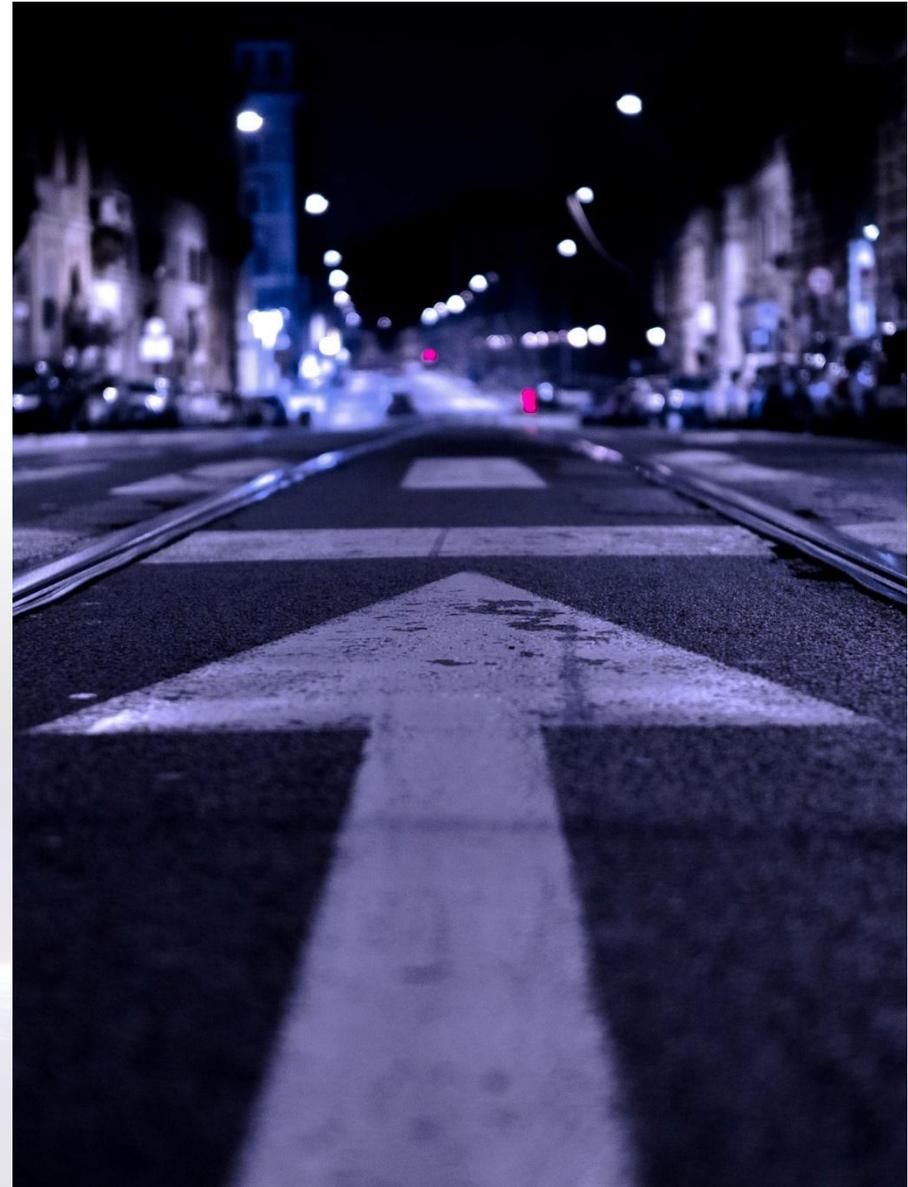
Motivar: inducir a alguien a participar en una acción o actividad inculcándole motivaciones y estímulos

Motivación externa: basada en fuerzas externas (premios, recompensas, buenas evaluaciones, clima, ambiente de trabajo, etc.)

Motivación interior: basada en las fuerzas internas de los individuos (objetivos a alcanzar, valores personales, voluntad y deseo de aprender, necesidades físicas, sociales, autoestima).



La motivación es el elemento impulsor que, en el lugar de trabajo, nos permite sentirnos involucrados y/o satisfechos. Cuando es clara y compartida en la medida de lo posible, permite encontrar la energía adecuada para implementar el comportamiento y apoyar los esfuerzos adecuados y directos en la dirección más apropiada. (Edward Spranger)



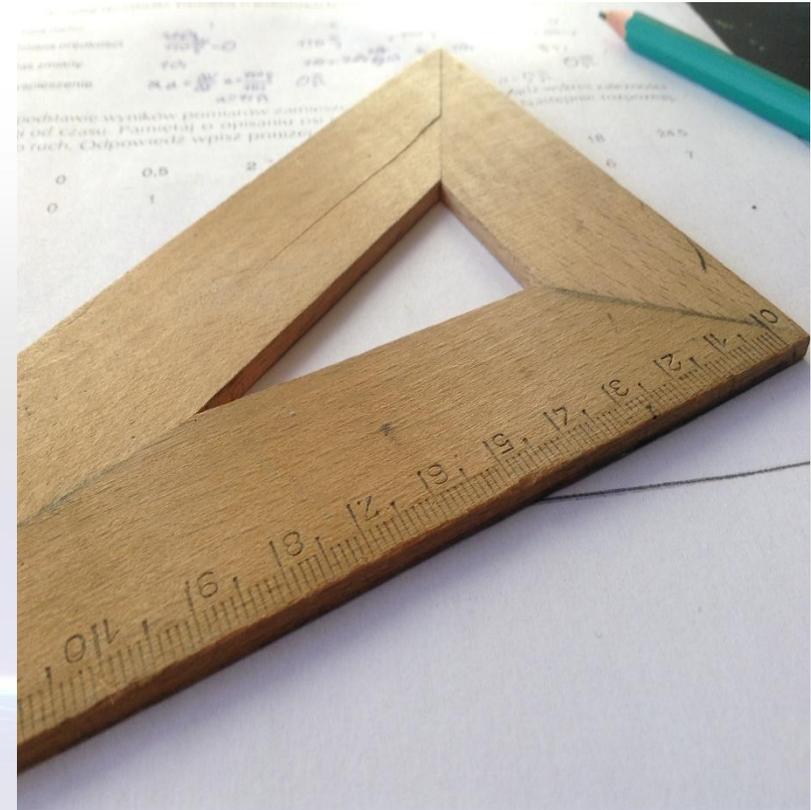


Los parámetros para evaluar una transición gerencial efectiva son :

Motivación: ¿Las personas son capaces de establecer objetivos alcanzables pero desafiantes?

Responsabilidad: ¿Las personas quieren asumirla? ¿Tienen las habilidades para completar su tarea?

Competencia y experiencia: ¿Están los colaboradores equipados con estos factores?



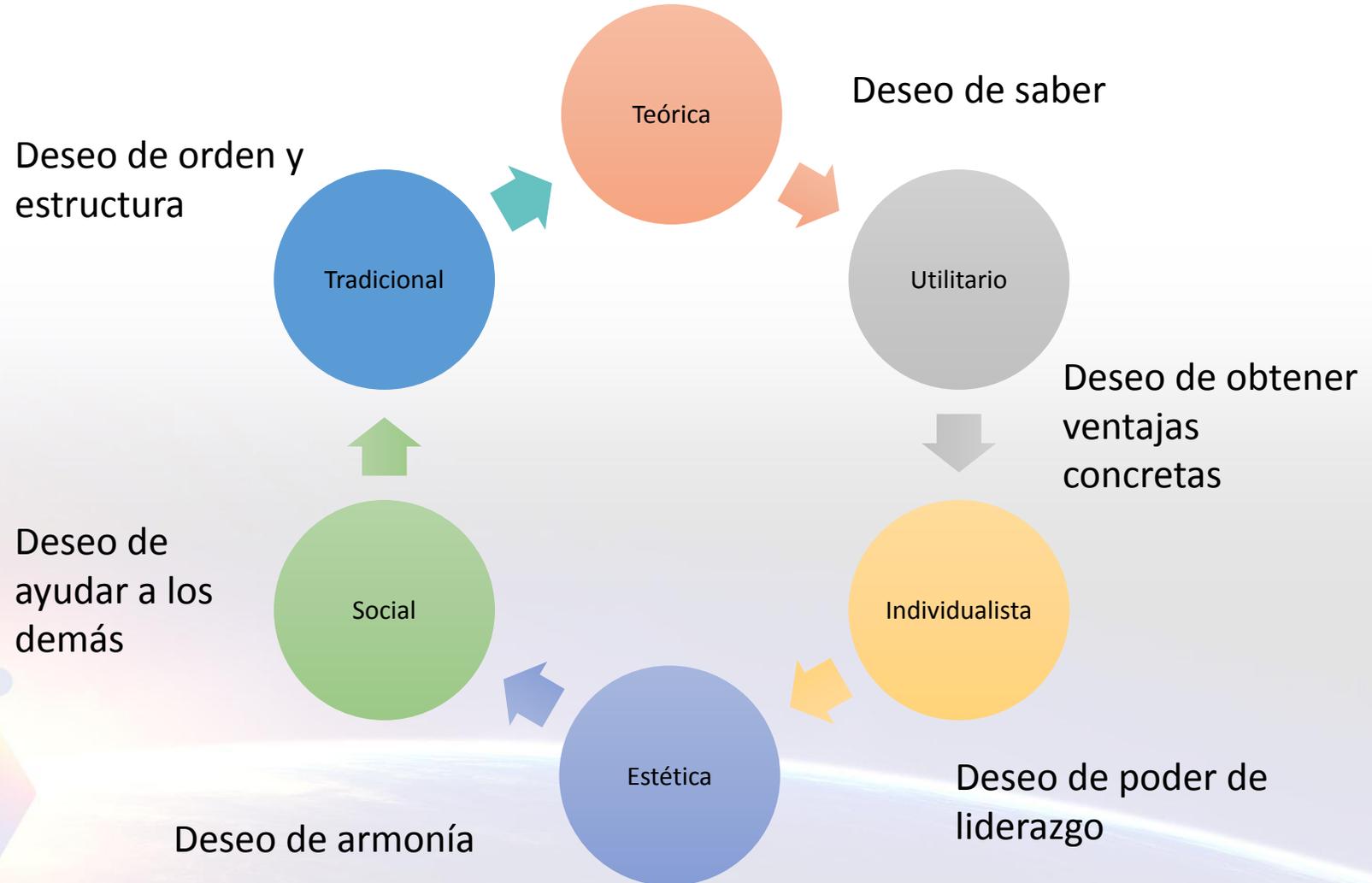


PALANCAS DE MOTIVACIÓN

Hay palancas de motivación que empujan a las personas a actuar en una determinada dirección para obtener resultados efectivos en la empresa en términos de rendimiento individual y grupal



6 Palancas de motivación
(Edward Spranger)
proporcionan la posibilidad
para identificar lo que
impulsa a la gente a
actuar y obtener
resultados





Teórica

Teórica: la motivación teórica expresa la necesidad de conocimiento; el deseo de mejorar las habilidades propias; la búsqueda de datos y explicaciones autorizadas.

Utilitaria

Utilitario: expresa el deseo de obtener ventajas concretas y mensurables; el temor a desperdiciar recursos; la atención a los aspectos económicos.



Individualista

Individualista:
expresa el deseo de
destacarse y
sobresalir; la
búsqueda de
liderazgo, visibilidad
y prestigio; el miedo
al anonimato.

Estética

Estética: la
motivación estética
indica la necesidad
de armonía a nivel
relacional y en las
situaciones de la
vida; evita los
conflictos y las
situaciones tensas.



Social

Social: la motivación social encarna el deseo de ser de ayuda a los demás y el miedo a ser egoísta e indiferente.

Tradicional

Tradicional: la motivación tradicional expresa el deseo de consistencia; la búsqueda de puntos de referencia sólidos y estables a lo largo del tiempo; el miedo a no estar en el camino de los valores correctos



Conocer las palancas de motivación ayuda a los managers a usar de la mejor manera el potencial de los recursos humanos y a adoptar acciones y comportamientos funcionales para mantener a los empleados motivados

Saber "por qué" las personas deciden colaborar es una información importante para el manager; involucrar a las personas en el establecimiento de objetivos, compartir expectativas mutuas, reconocer y mejorar sus fortalezas son elementos de éxito.



CONFIANZA

La confianza es uno de los impulsores de la relación con el gerente y el equipo de gestión

Para que el gerente pueda administrar a los empleados de manera eficaz, debe haber una relación de confianza que ponga en práctica la responsabilidad y los objetivos compartidos





La confianza se produce en las relaciones de la empresa en dos niveles:

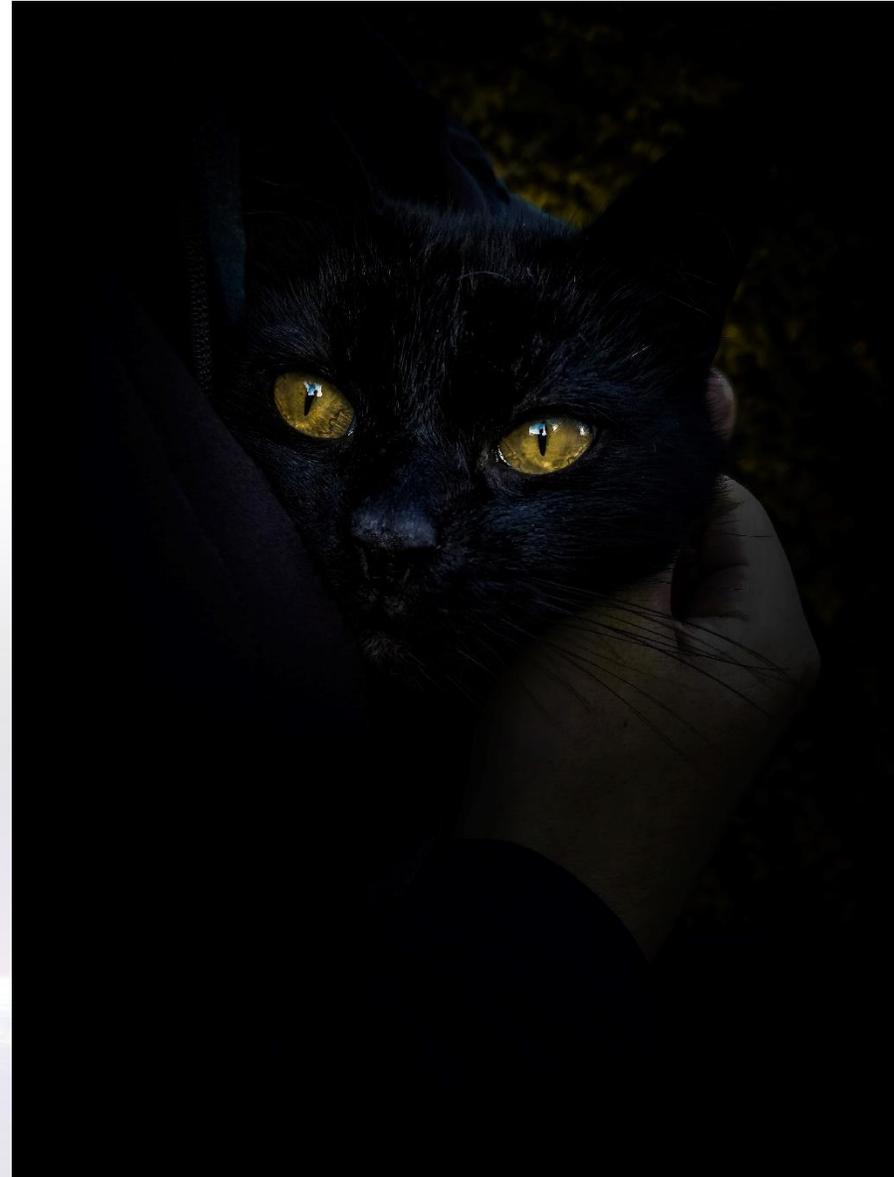
- Confianza en sí mismo
- Dar y ganarse la confianza de los demás

Si confío en mí mismo y en mis colegas podré sacar lo mejor de mí mismo y sacar lo mejor de los demás.

Un clima de confianza en las organizaciones tiene un impacto significativo en el desempeño y el bienestar de la organización.



La confianza es el termómetro emocional de las relaciones, mide cómo las personas son libres de expresar sus ideas, cuán seguras se sienten cuando dicen algo que no está en línea con el pensamiento del manager.





COLABORACIÓN

Para lograr los objetivos comerciales, el manager debe necesariamente activar una relación de intercambio, comparación e intercambio con los miembros de su equipo

¿Cuáles son los elementos para promover una colaboración?

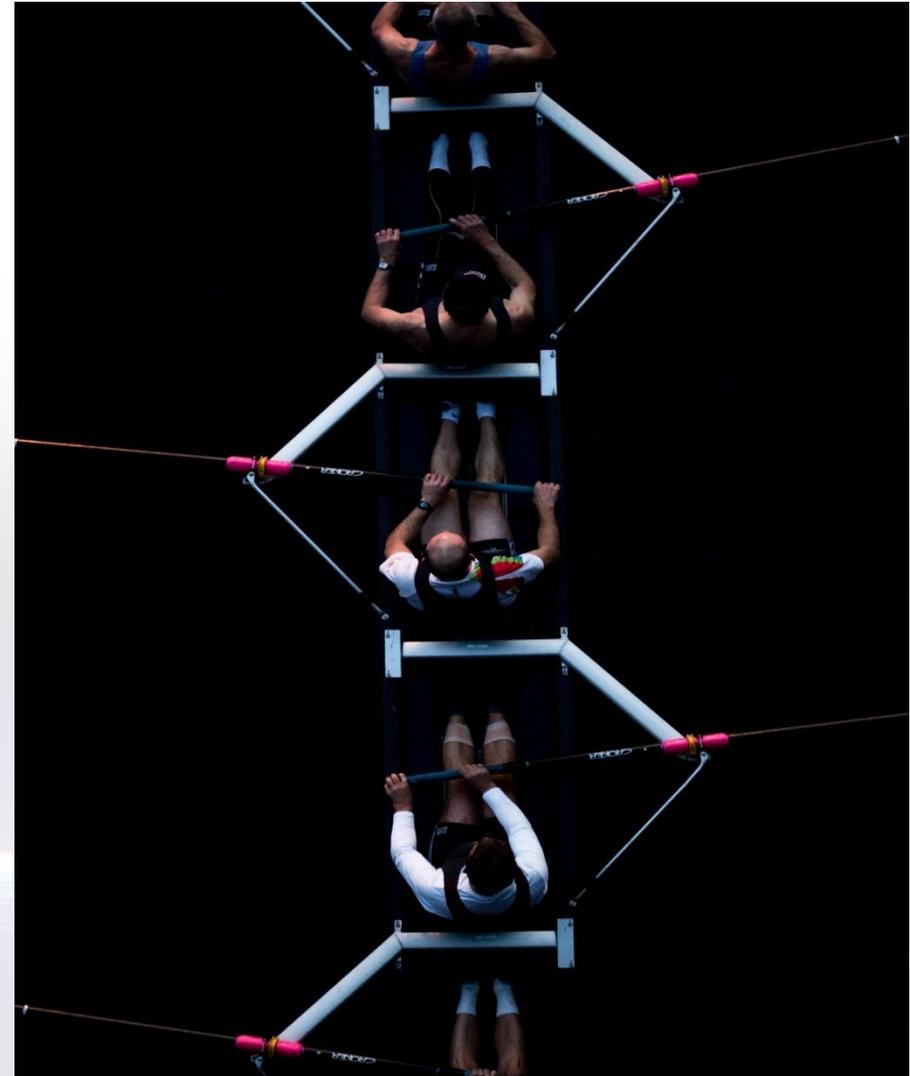
- Objetivos claros y compartidos
- Roles definidos...
- La cultura de aprender del error



La gente necesita comunicarse entre sí. Si se escuchan entre sí y muestran empatía mutua y comparten sus conocimientos es más fácil el logro de los objetivos



Las personas se comunican
entre sí y se escuchan,
muestran empatía mutua y
comparten sus conocimientos
para lograr objetivos comunes.





Referencias

- Blanchard K., Leadership in pillole. Scopri la formula vincente per ottenere il massimo dalla tua squadra- 2015
- Paul Hersey Kenneth Blanchard-Leadership situazionale Spering & Kupfer – 1984
- Eduard Spranger Edward “Lebensformen. Geisteswissenschaftliche Psychologie und Ethik der Persönlichkeit” (1914; Types of Men)
- R. Denny, Motivazione: arma vincente. Franco Angeli- 2007
- G.P. Quaglino, Voglia di fare. Motivati per crescere nelle organizzazioni. Guerini e Associati- Collana Isvor Fiat 1999

With the support of the
Erasmus+ Programme
of the European Union

