



LEADING THE TRAIL

SESIÓN 2

Motivación, Influencia
y Engagement

¿Qué me mueve?

— ¿Qué hace que me levante todos los días?

— ¿Disfruto lo que hago?

— ¿Por qué quiero lo que quiero?



Motivación

Factores **internos** o **externos** que impulsan a una persona a emprender **acciones**, sostener una **conducta** y lograr **metas**



- ▶ El estado mental más fuerte determinará el **comportamiento** y la potencial **toma de acción**

Motivación intrínseca


- Piensa en **tu trabajo**
- ¿Por qué lo haces?
- ¿Esperas recompensa?



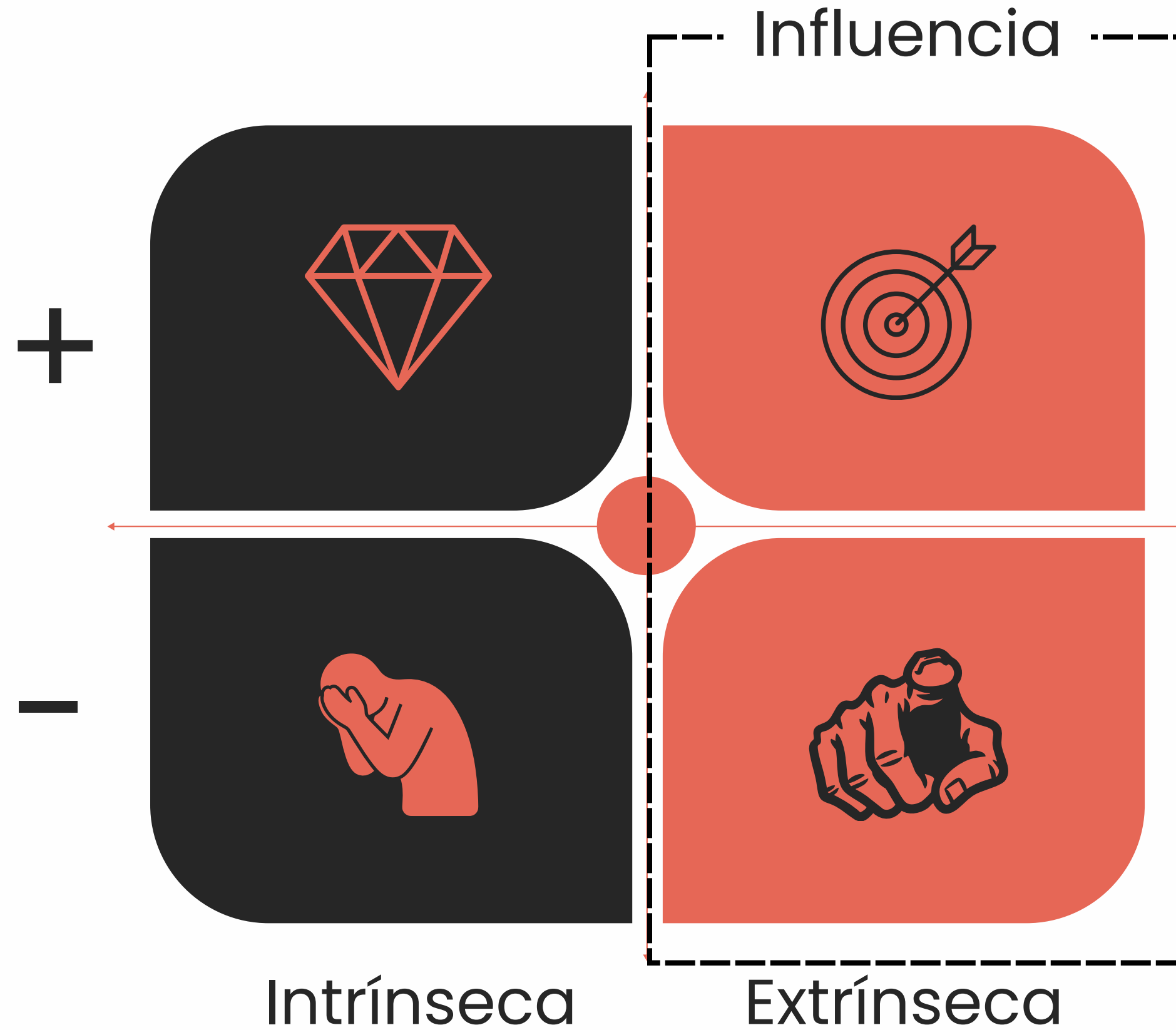


Tipos de motivación

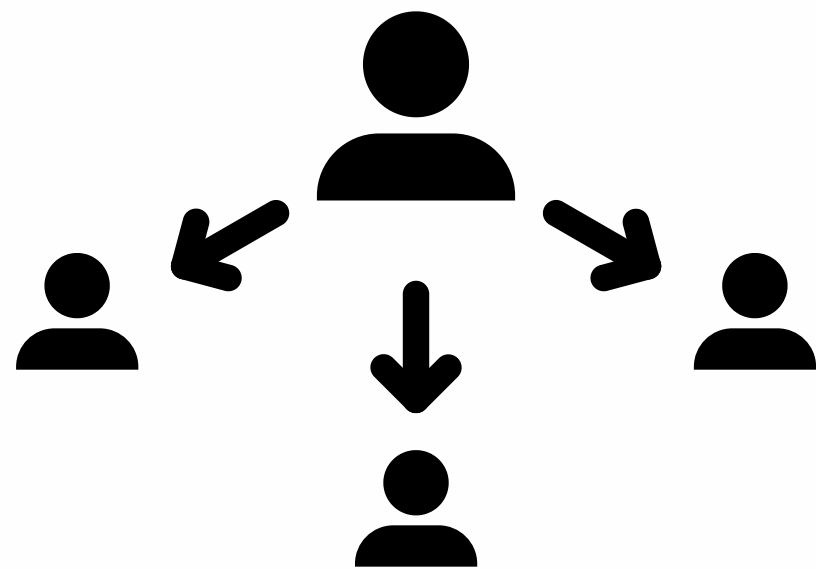
Piensa en tu último aumento de sueldo...

- ¿De quien dependió en última instancia?
 - ¿Qué sentiste... y qué tanto duró la emoción?
 - En retrospectiva, ¿qué tan trascendental fue?
- 

Tipos de motivación



¿Cómo influir hacia abajo?



- Conocerlos, ser cercano y abierto
- Retos y metas
- Desarrollo integral
- Crearles oportunidades
- Ambiente emocionalmente seguro

¿Qué piensan mis colaboradores de mí?



- Soy buen compañero, trabajo en equipo y buen compañerismo
- Siempre apoyo en lo que necesitan (personal o profesional)
- Soy muy buena jefa
- Tengo un liderazgo de puerta abierta: escucho, aconsejo y ayudo hasta donde es posible
- Siempre estoy para escucharlos, soy empático y busco que su trabajo sea ameno
- Nuestra área de trabajo es segura, hay confianza y trabajamos constantemente en la mejora
- Soy una persona responsable.
- Soy accesible, busco apoyar, compartir conocimiento y que el equipo esté preparado
- Siempre está para ayudar
- Estoy tratando de innovar dentro del departamento y estoy muy pendiente de sus actividades
- Soy una líder humana y comprensiva que permite que se desarrollen
- Respetan y entienden mi forma de trabajar

¿Qué piensan mis colaboradores de mí?



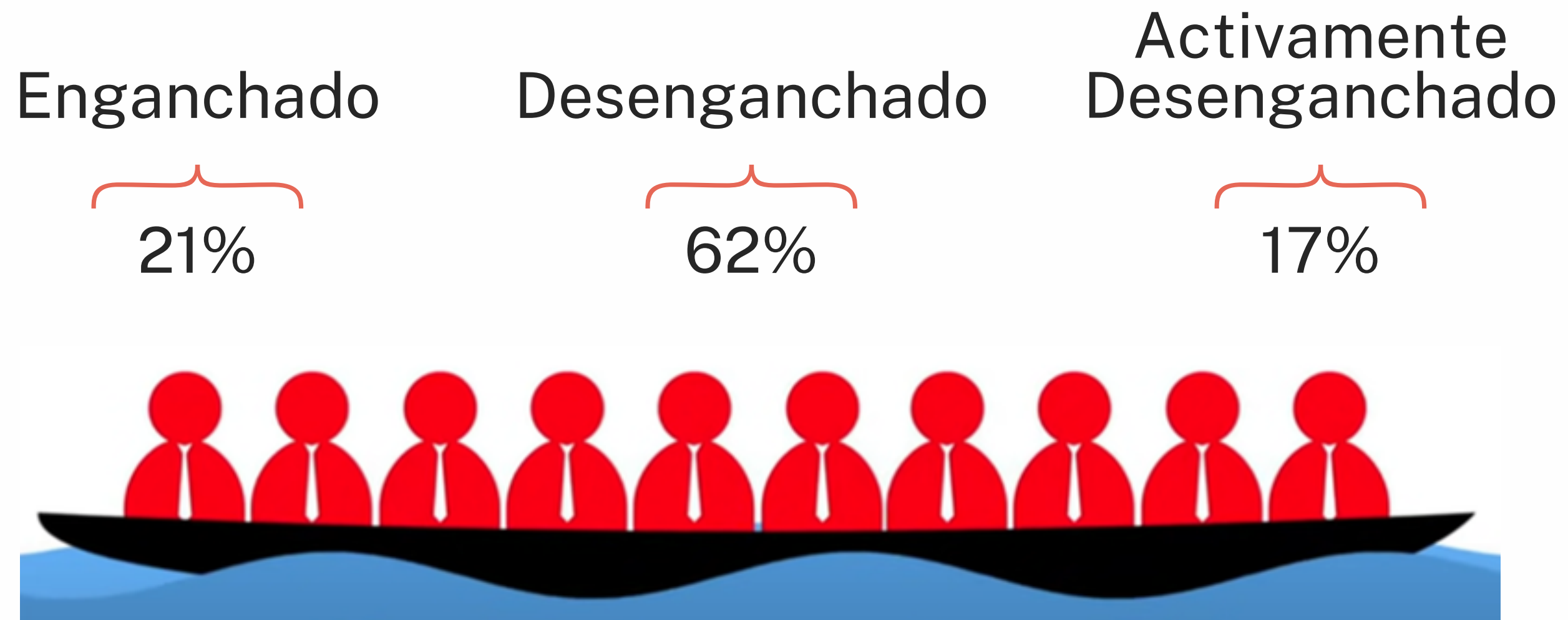
- Les falta un poco más de acompañamiento en las distintas tareas que se les delegan
- Mejorar aspectos de la comunicación (aunque soy flexible y busco estar presente)
- No hago mucho por ellos
- A veces soy muy duro / exagerado
- Soy estricto
- Me veo o soy bien mamon, pero soy buena persona
- Soy muy exigente
- Que sea un poco menos estricto
- Soy un buen jefe pero en ocasiones muy ocupado
- En ocasiones dudo en las respuestas que me dan y les pido buscar más la causa raíz

¿Conozco a todos? ¿ Sé qué los mueve?

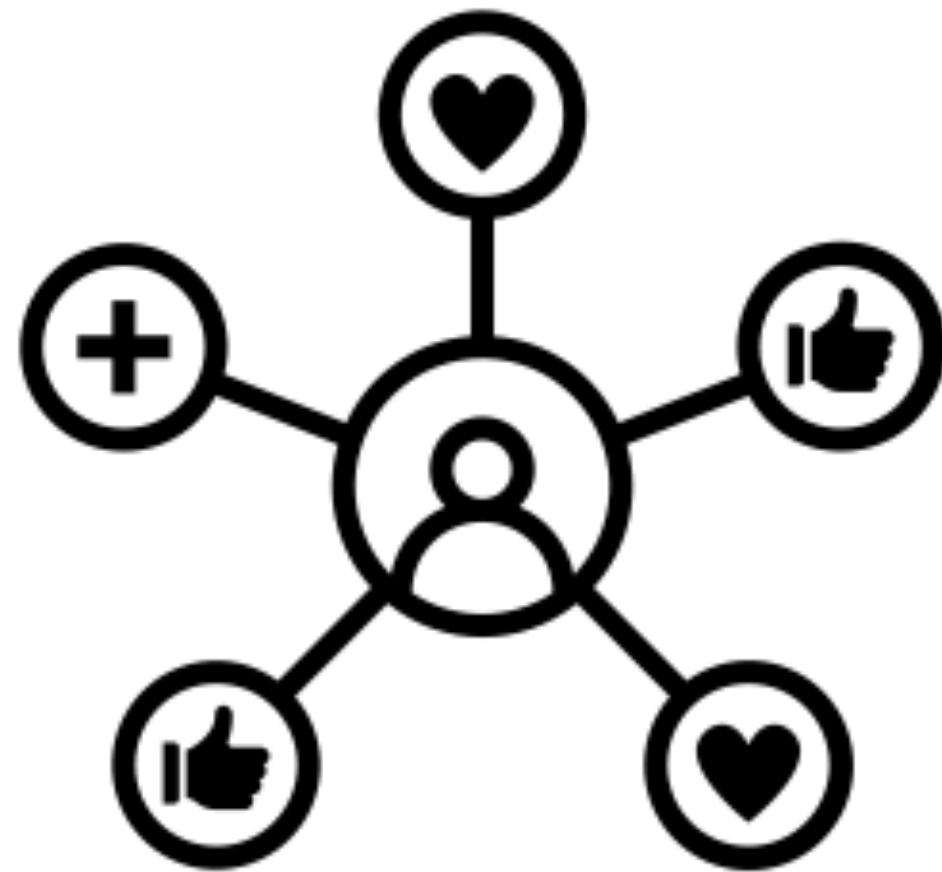


- ▶ ¿Se sienten seguros?
- ▶ ¿Pueden expresar lo que piensan?
- ▶ ¿Cómo gestiono los errores?
- ▶ ¿Qué nivel de conexión y confianza hay?
- ▶ ¿Qué esperan de mí?

Un equipo sin engagement es solo un grupo



Los drivers que fomentan el engagement



- ▶ **Liderazgo Trascendental**
- ▶ **Conecta, Conoce y Cuida**
- ▶ **Valoración y Desarrollo Personalizado**
- ▶ **Reconocimiento y Fairness**
- ▶ **Congruencia**



Check-in personal en 3 minutos

- Selecciona 2 o 3 colaboradores...

- ... con quien menos conexión tengas

- Conecta y conoce en lo personal por 3 minutos

- Descubre al menos 3 cosas que desconoces de cada uno

¿Cambió algo la dinámica con ellos?



Algunas estadísticas sobre engagement

- ▶ Si tú ves que tu jefe está enganchado, tú tienes un **70%** de probabilidades de **sentirte igual...**
- ▶ ¿Te has puesto a pensar que esto mismo puede pasar con tu equipo?
- ▶ Un líder que es entrenado en habilidades suaves percibe un **incremento de hasta un 22% en el engagement** de su equipo



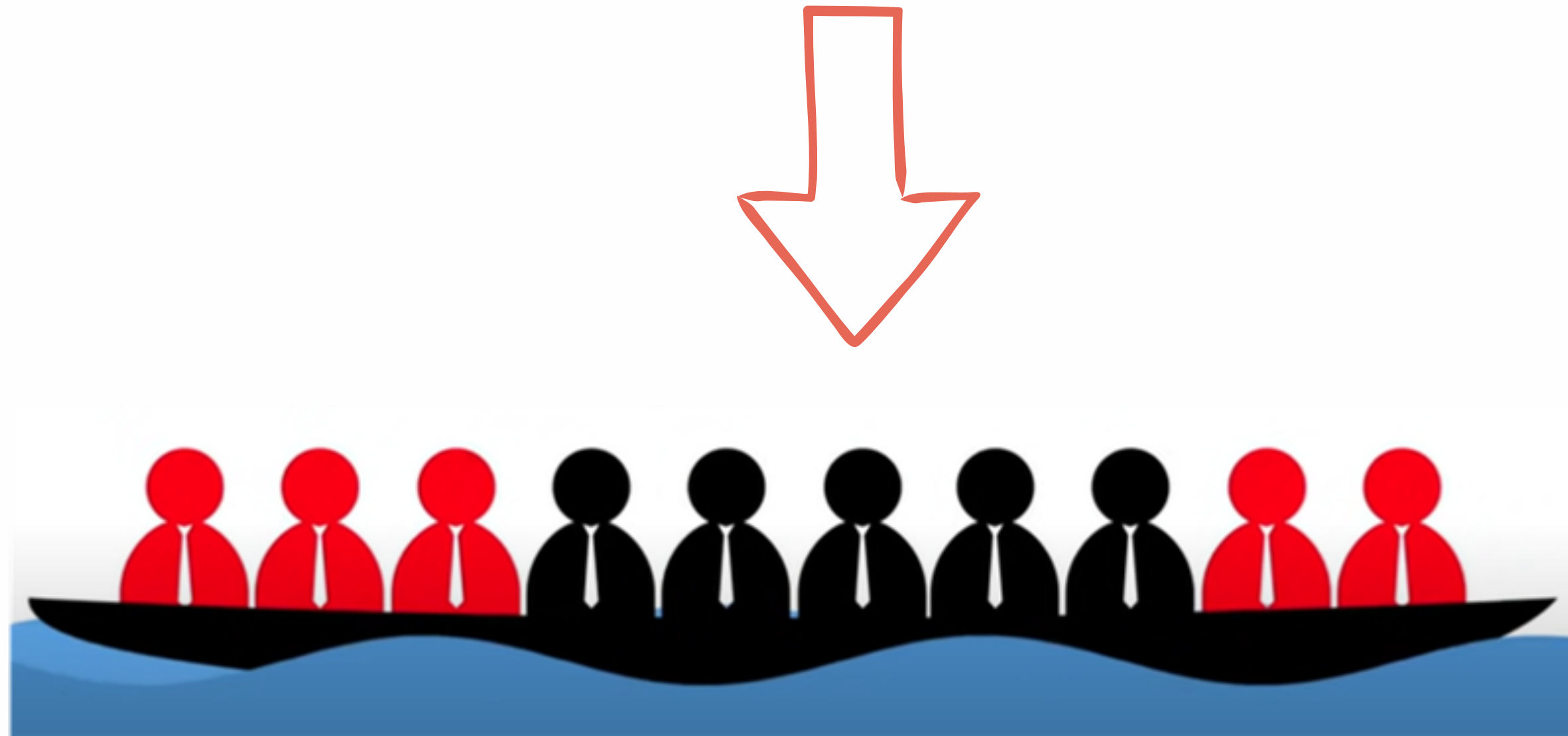
Algunas estadísticas sobre engagement

- ▶ Pero no todo es para siempre...
- ▶ Este efecto dura entre 9 y 18 meses... es decir, **conectar con la gente es una de las funciones básicas y permanentes del líder**
- ▶ Estos hallazgos enfatizan que el líder es el factor más influyente, **incluso que la cultura corporativa o beneficios**, en el engagement

—
¿Quiénes reman contigo?



¿Quiénes son solo pasajeros?




¿Quiénes apuestan en contra?

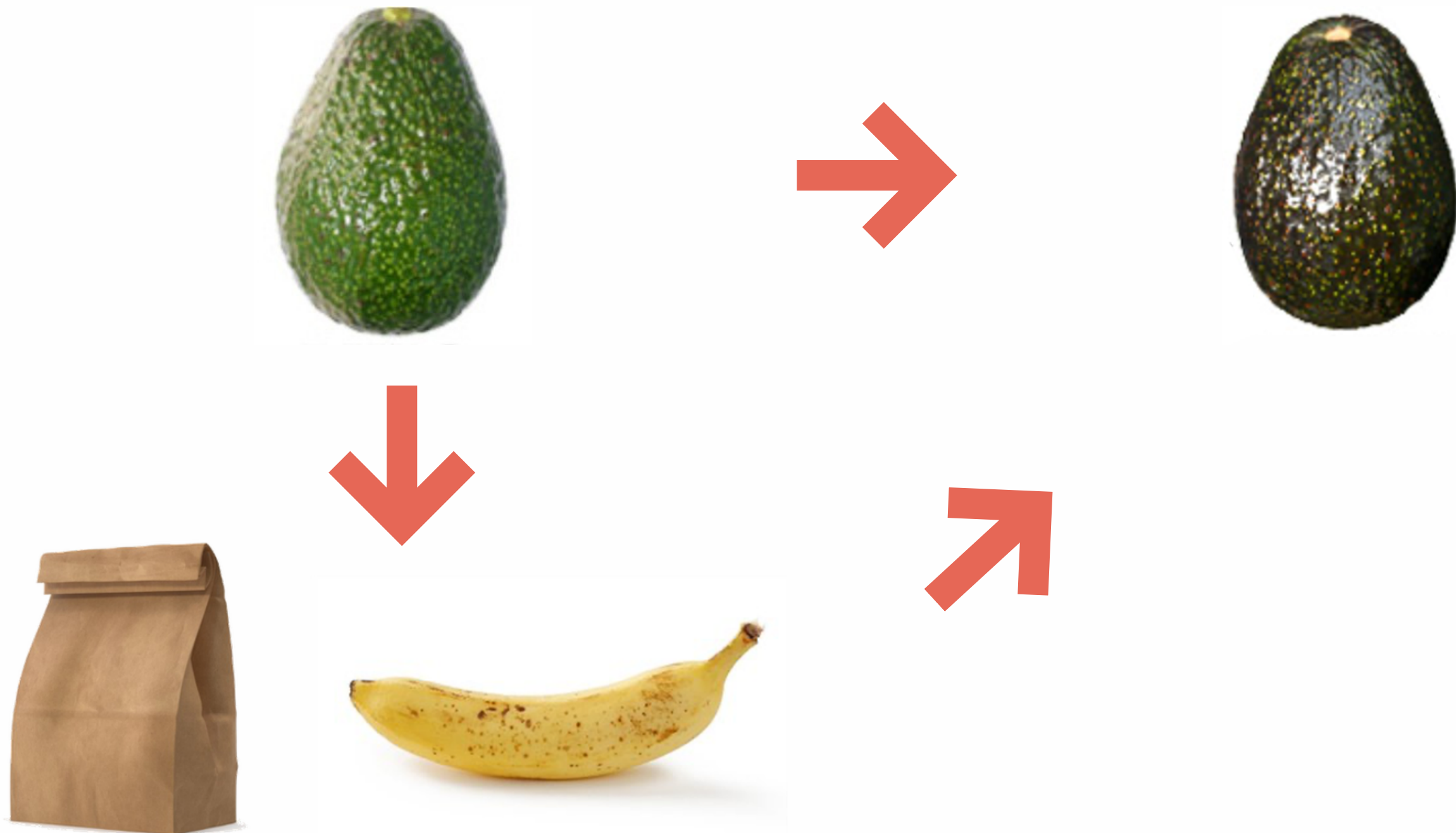


¿Por qué la gente se desengancha?



- ▶ ¿Que causa que den solo el mínimo?
- ▶ ¿Por qué se deslindan de los problemas?
- ▶ ¿Por qué pensar que hacer “lo que les toca” es suficiente?
- ▶ ¿Por qué no critican el status quo?

Y entonces, ¿cómo le hago?





Herramientas para fomentar engagement

Autoconsciencia y Gestión Emocional

Leadership X-Ray e Influencia en 360°

Liderazgo Adaptativo

Comunicación, Claridad, Autodiferenciación y Escucha Adaptativa

Gestión de Prioridades, Productividad y Manejo de Estrés

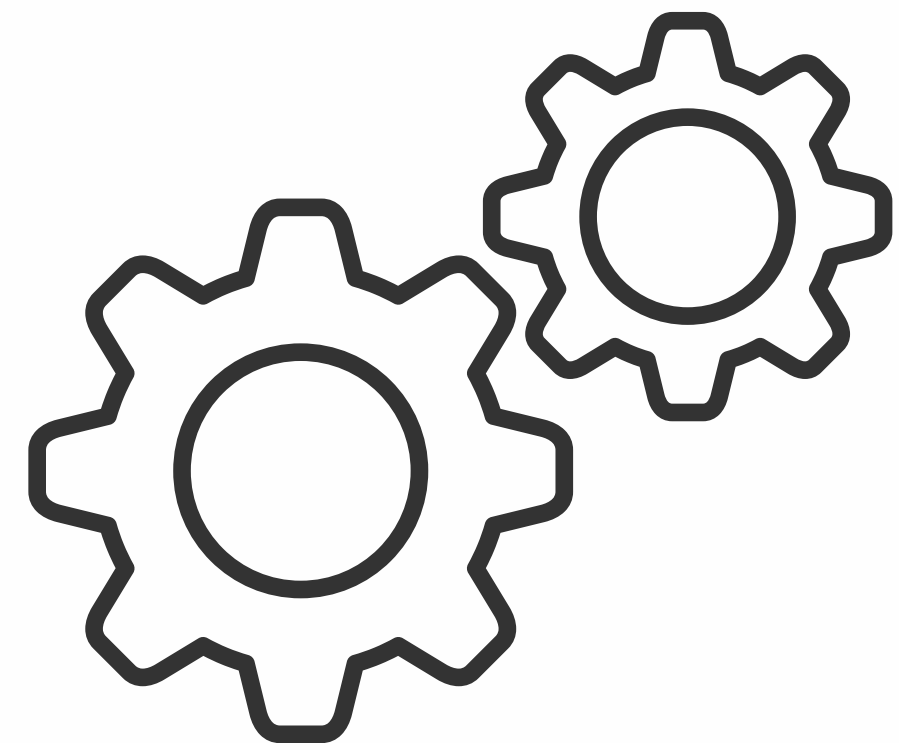
Desarrollo de Pensamiento Crítico y Toma de Decisiones

Delegación y Planes de Desarrollo

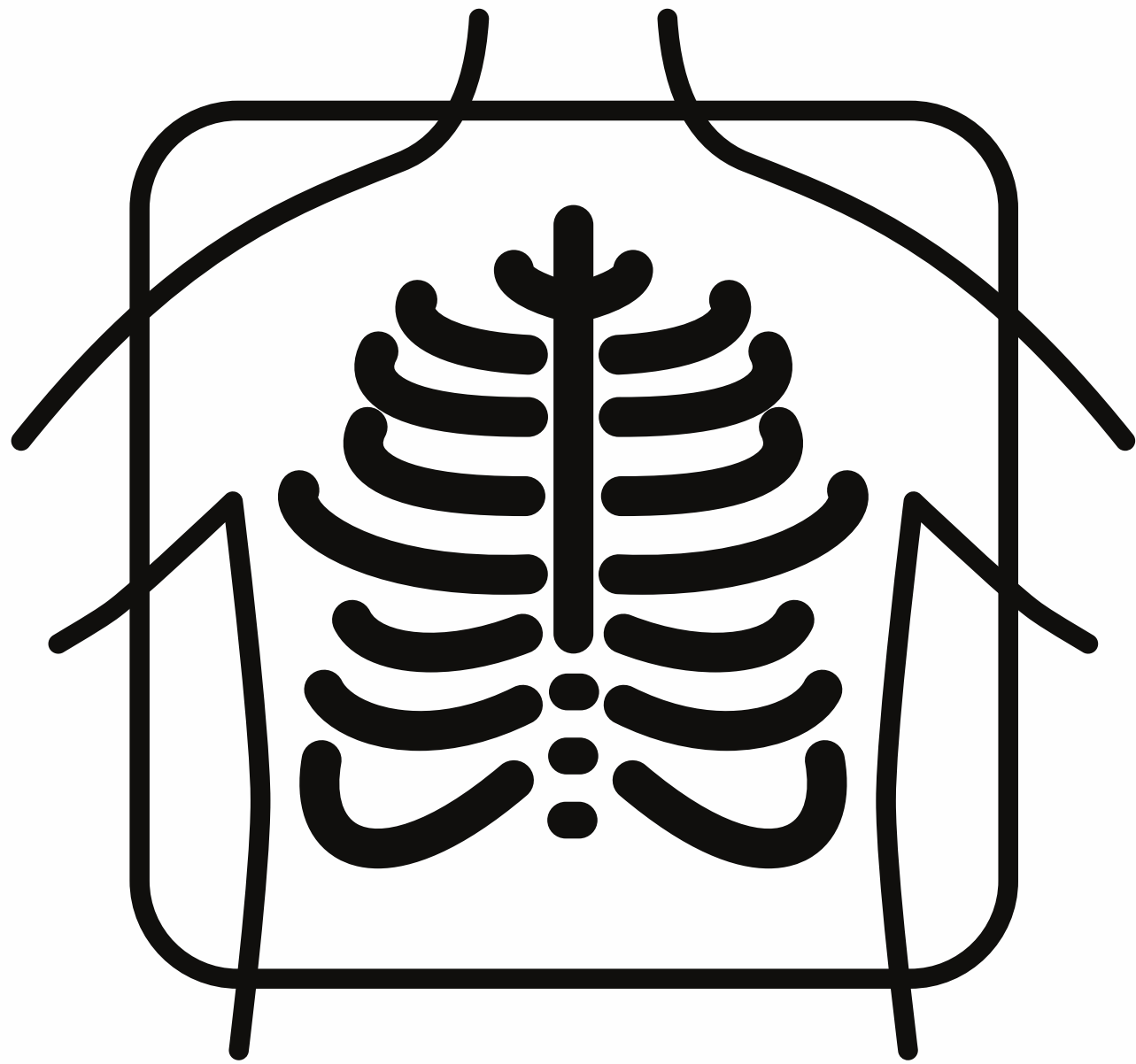
Gestión de Conflictos y Retroalimentación



Congruencia: el elemento más importante



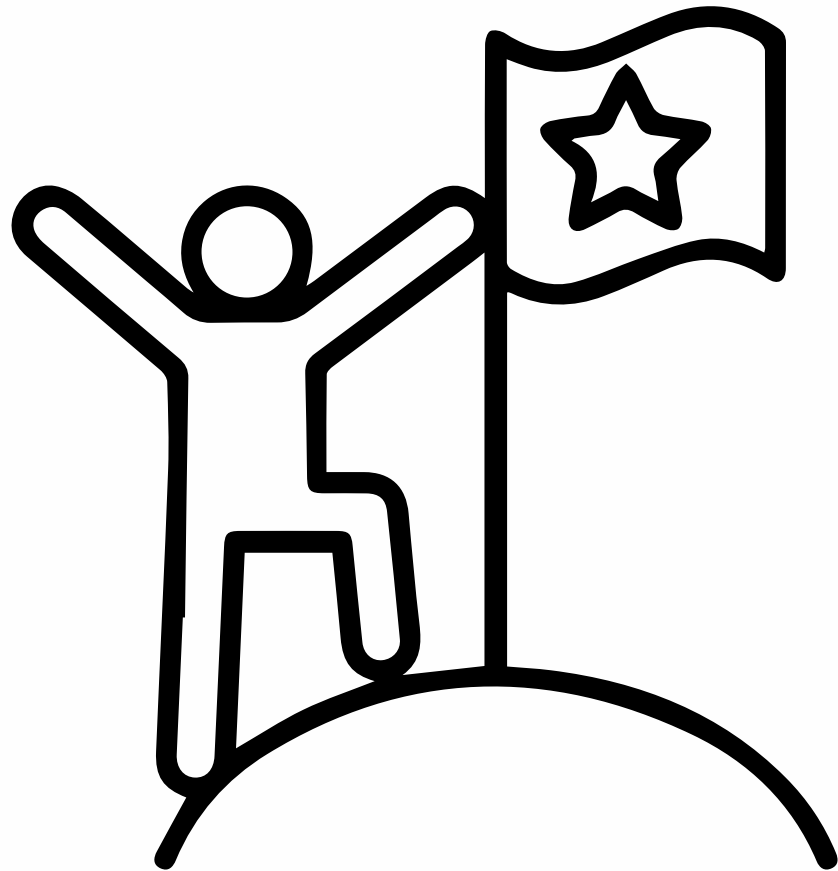
Mi radiografía como líder



- ▶ Doy lo mejor de mí
- ▶ Exijo lo mejor de los míos
- ▶ Soy congruente entre lo que digo y hago
- ▶ Soy cercano a los míos
- ▶ Creo un ambiente seguro

Mi radiografía como líder

Doy lo mejor de mí



- Asumo y cumplo mis responsabilidades
- No necesito que nadie me lo recuerde
- Hago las cosas siempre lo mejor que puedo
- Si no sé, investigo, aprendo y crezco
- Siempre trato de hacerlo con mi mejor actitud

Mi radiografía como líder

Exijo lo mejor de los míos



- Les pongo metas claras y alcanzables
- Exijo que las cosas se hagan bien
- Retroalimentación puntos fuertes y débiles
- Les doy las herramientas que necesitan
- Evalúo la actitud con la que se desenvuelven

Mi radiografía como líder

Soy congruente entre lo que digo y lo que hago



Cumplo mi palabra

Tengo claros mis valores y los vivo

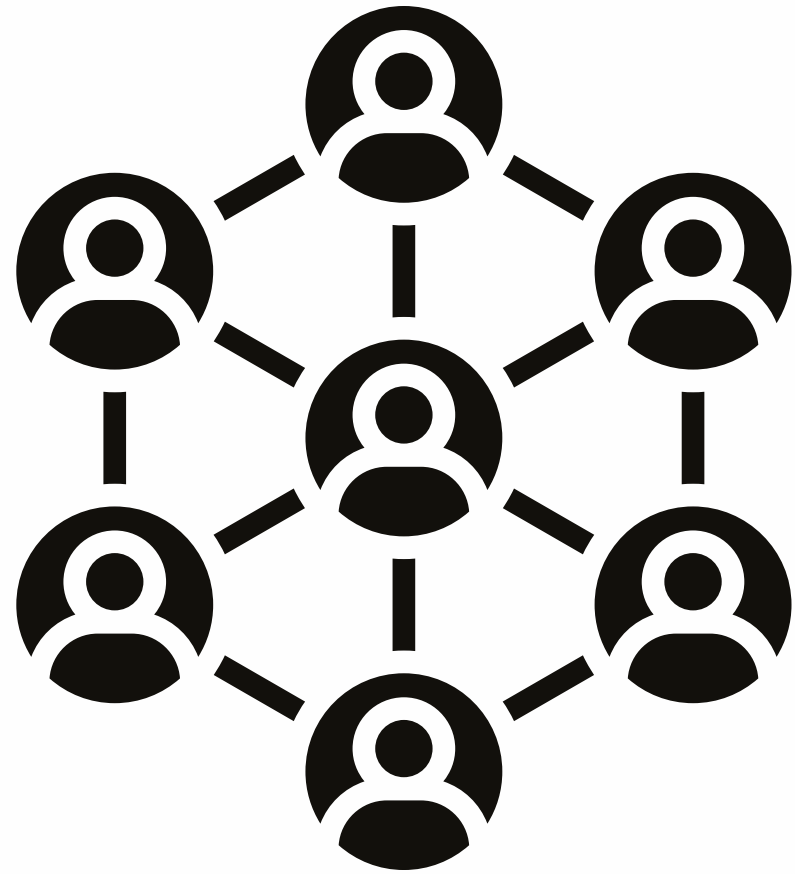
Me comporto igual hacia arriba que hacia abajo

No hago aquello de lo que me quejo

Soy transparente en mi comunicación

Mi radiografía como líder

Soy cercano a los míos



Los conozco y sé que necesitan

Entiendo qué puedo/debo hacer por ellos

Doy retroalimentación útil y oportuna

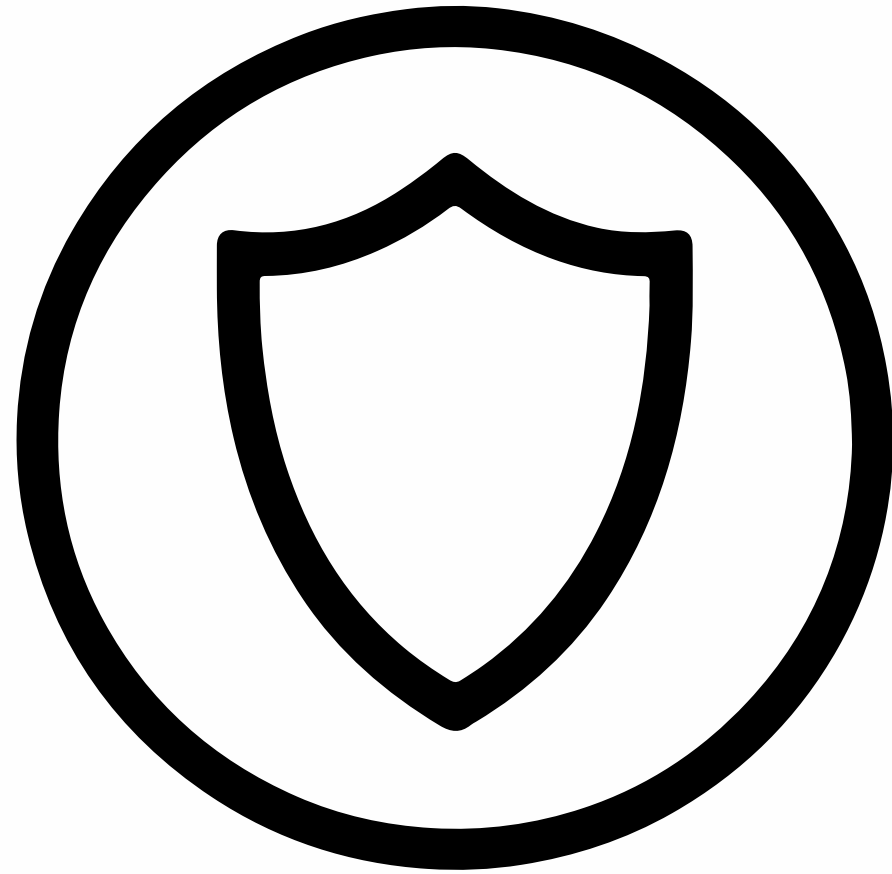
Tengo un plan de desarrollo para cada uno

Escucho sus ideas y las considero



Mi radiografía como líder

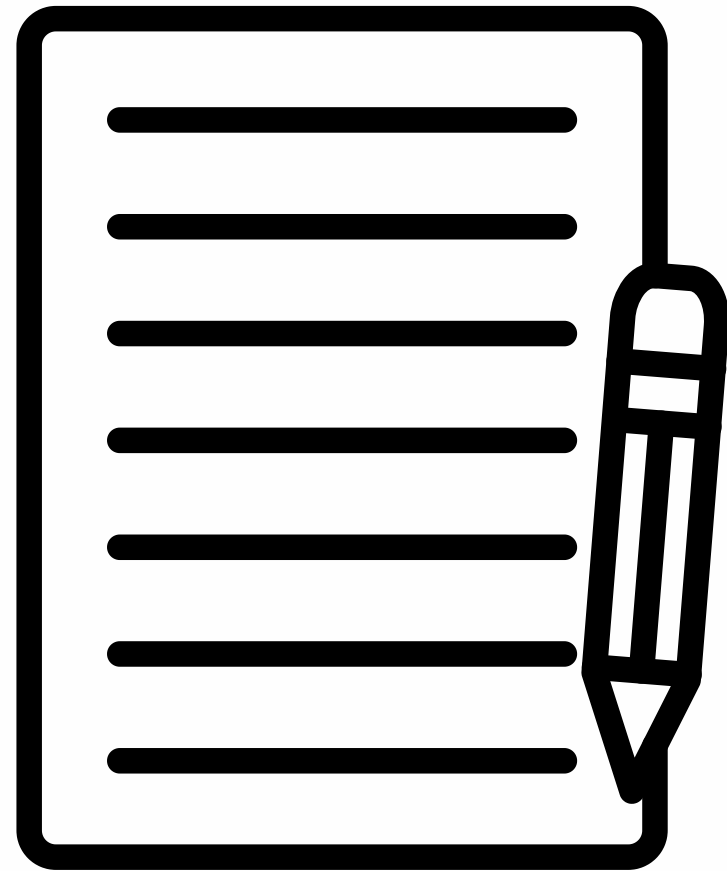
Creo un ambiente seguro



- Pueden comunicarse abiertamente conmigo
- Sé separar la situación del problema
- Los errores sirven para aprender
- Les presento alternativas
- Les apoyo en lo que necesitan

Mi radiografía como líder

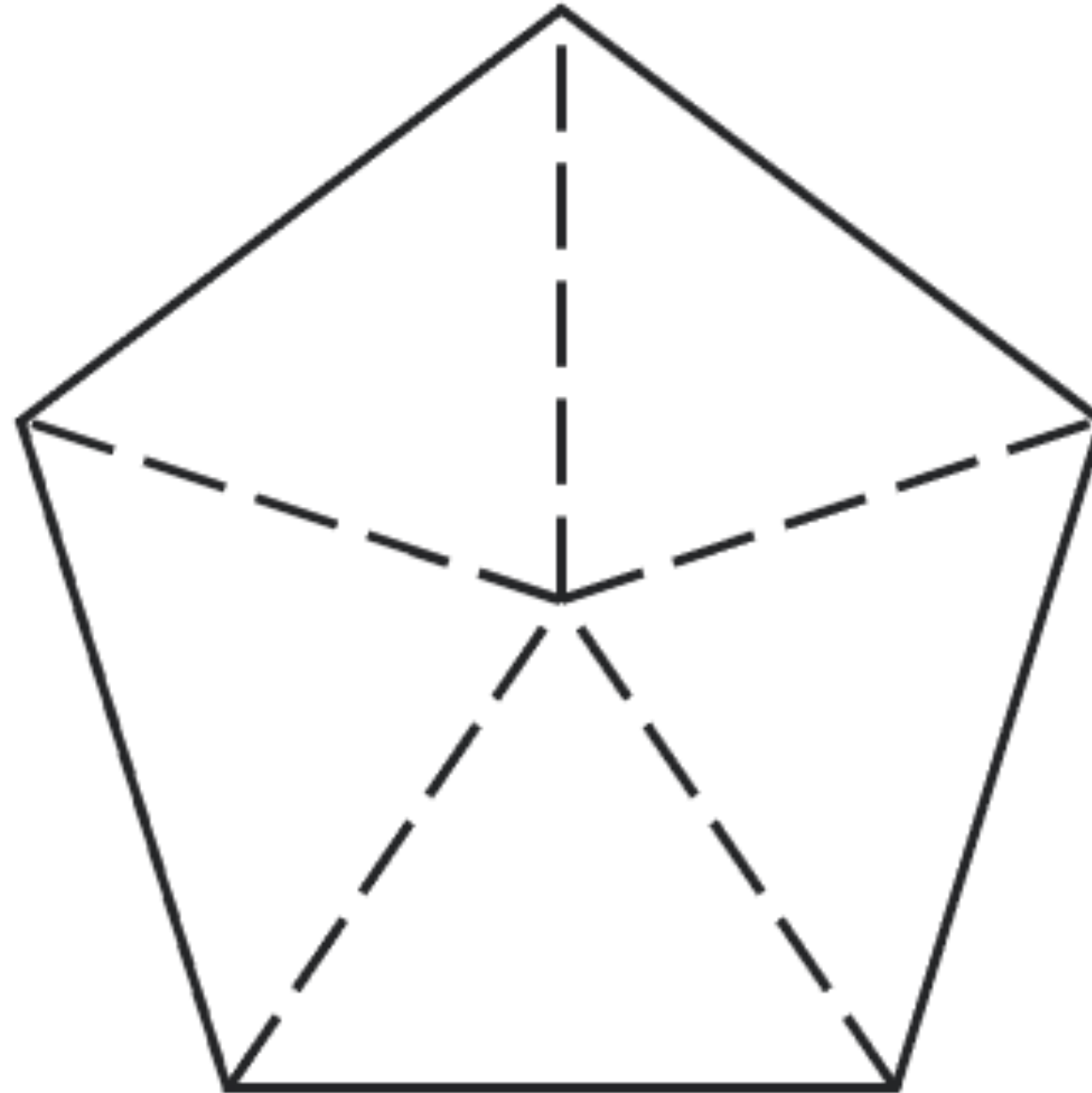
Creo un ambiente seguro



1. Deberán calificarme del 1 al 10 en cada uno de los 5 aspectos

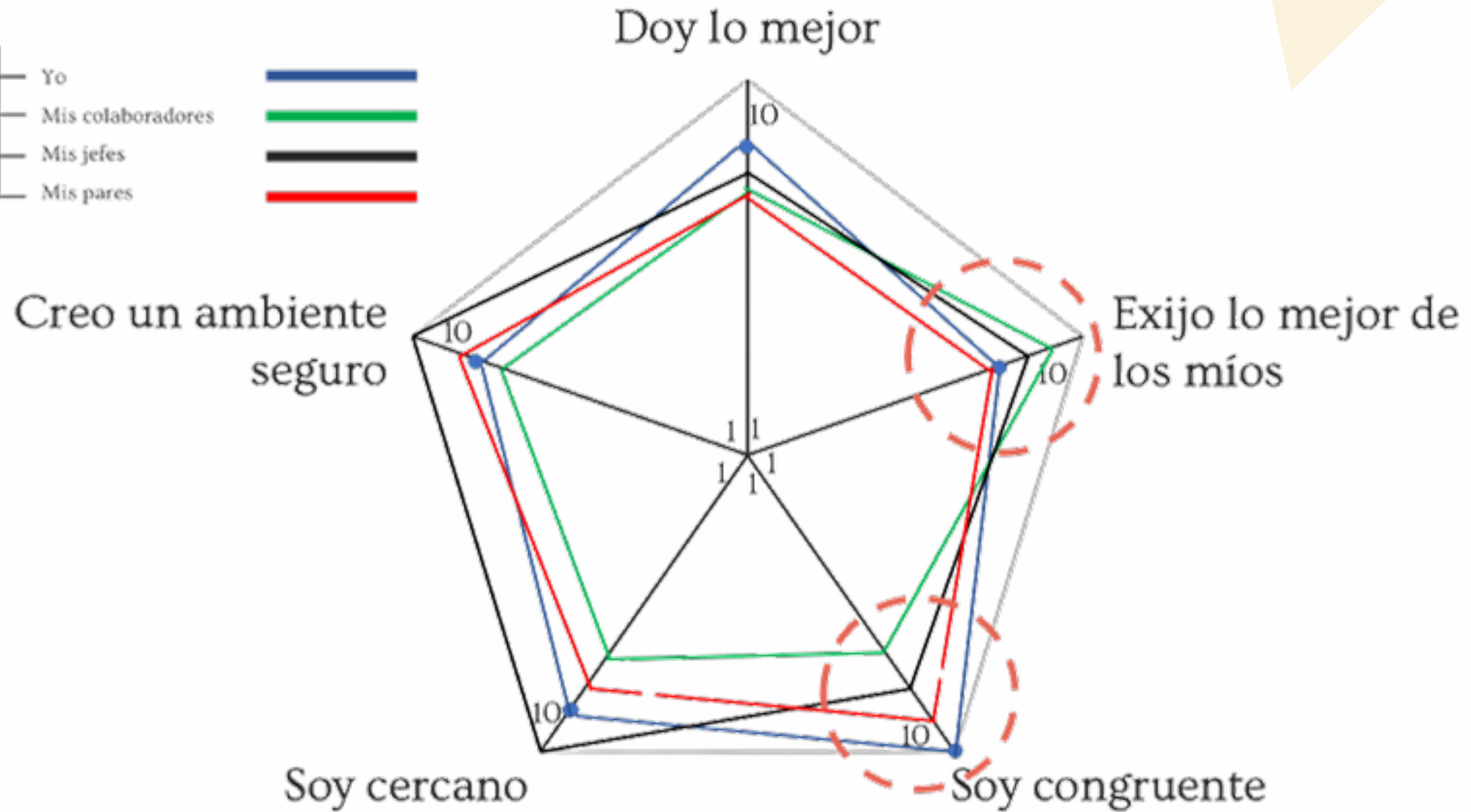


Mi radiografía como líder

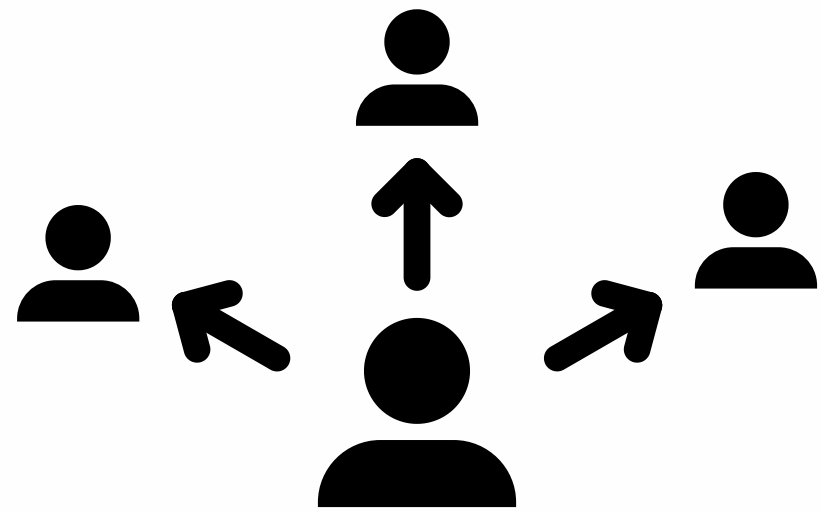


2. Anotar en el gráfico la calificación obtenida y unir las líneas

Mi radiografía como líder



¿Cómo influir hacia arriba?



- Primero, ¡dando resultados! (confiabilidad)
- Comprende sus metas y desafíos
- Sé proactivo y brinda soluciones o alternativas
- Cultiva una relación de confianza
- Adopta una mentalidad de ayuda

¿Te acuerdas de esto?

¿Qué piensan mis colaboradores de mí?



- Soy buen compañero, trabajo en equipo y buen compañerismo
- Siempre apoyo en lo que necesitan (personal o profesional)
- Soy muy buena jefa
- Tengo un liderazgo de puerta abierta: escucho, aconsejo y ayudo hasta donde es posible
- Siempre estoy para escucharlos, soy empático y busco que su trabajo sea ameno
- Nuestra área de trabajo es segura, hay confianza y trabajamos constantemente en la mejora
- Soy una persona responsable.
- Soy accesible, busco apoyar, compartir conocimiento y que el equipo esté preparado
- Siempre está para ayudar
- Estoy tratando de innovar dentro del departamento y estoy muy pendiente de sus actividades
- Soy una líder humana y comprensiva que permite que se desarrollen
- Respetan y entienden mi forma de trabajar



¿Qué pienso de mi jefe?



- Excelente jefe
- En mi opinión, creo que maneja muy bien las cosas
- No he encontrado algo en lo que yo sea mejor que él
- Seria sincero ya que tengo buena comunicación con jefe
- Ya se lo he comentado... No tengo queja del feedback, en lo absoluto
- Siento que he tenido buena comunicación
- Mantener el enfoque en la comunicación y el trabajo en equipo
- No perder esa comunicación abierta que tiene conmigo
- La manera de dar retroalimentación, no hacer micromanagement y confiar en el equipo
- Sinceramente, soy muy feliz con mi jefe actual, me inspira mucho
- Pues no tanto algo que mejorar, me gustaría adquirir nuevos conocimientos
- Que tenga mucho éxito

¿Qué pienso de mi jefe?



- La forma en que hace sentir a los demás debido a como se expresa y el meter conflictos entre departamentos para no llegar a un fin.
- Involucrarse en los procesos, ser más un miembro activo para el logro de resultados e implementaciones y en la toma de decisiones consensuadas y no solo exigir resultados sin fundamento.
- Lo he platicado con él y es tener mayor acercamiento con el equipo de trabajo.
- Entender un poco más lo que se espera de mí como su elemento
- Que los procesos necesitan un re balanceo
- Apertura para obtener capacitación externa para mí y mi equipo
- Desafortunadamente, la gerencia actual no escucha y solo busca que su voz sea escuchada. Los 1:1 que se tienen cada semana no son recíprocos y eso no permite tener un diálogo abierto para tener un ganar-ganar



¿Qué pienso de mi jefe?



- Trabajar de una forma preventiva, hacer las actividades con tiempo y ejemplificar lo que en ocasiones se pide
- Comunicación
- Que es importante conocer al equipo, sus fortalezas y actividades
- Defender más al equipo, que no permita que minimicen la labor que hacemos como algo transaccional
- Mejorar en la parte de definir de manera clara el camino o plan de desarrollo en el que activamente estemos trabajando para llevarme al siguiente nivel
- Algunas veces las decisiones que toman son con fechas de implementación muy rápidas
- Le diría que seguir fortaleciendo la comunicación clara y oportuna entre niveles y departamentos ayudaría mucho a anticipar problemas y a alinear mejor a los equipos



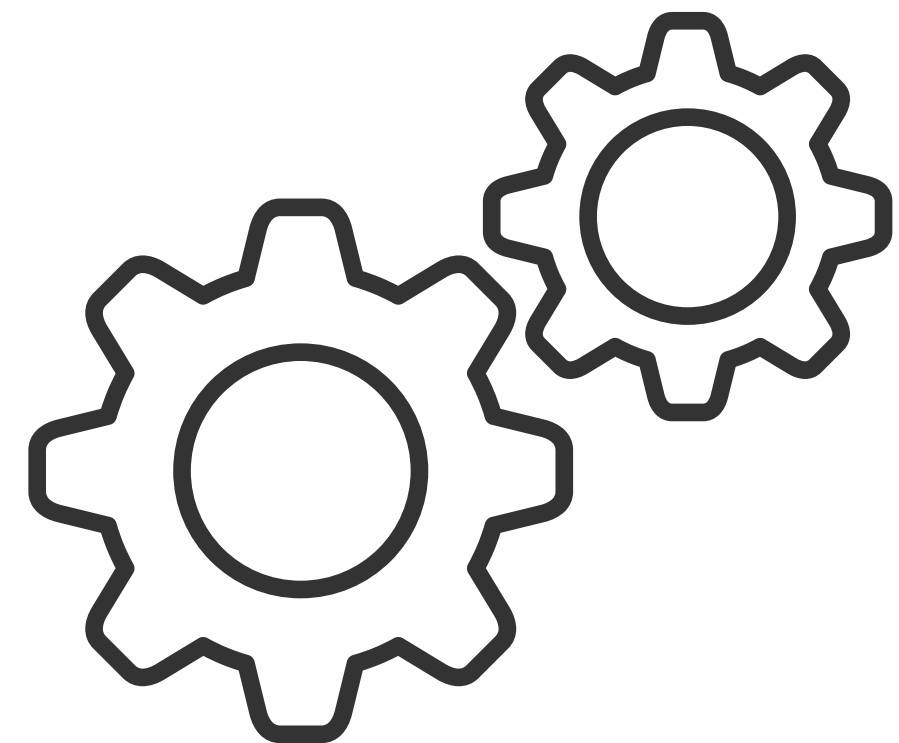
¿Qué pienso de mi jefe?



- Tal vez solo la coordinación con los demás que tienen su mismo puesto.
- Siento que he tenido buena comunicación (mantener).
- Evaluar las cargas de trabajo.
- Tiene 2 meses en la empresa. Ahorita se me complica. (contexto de nuevo ingreso)

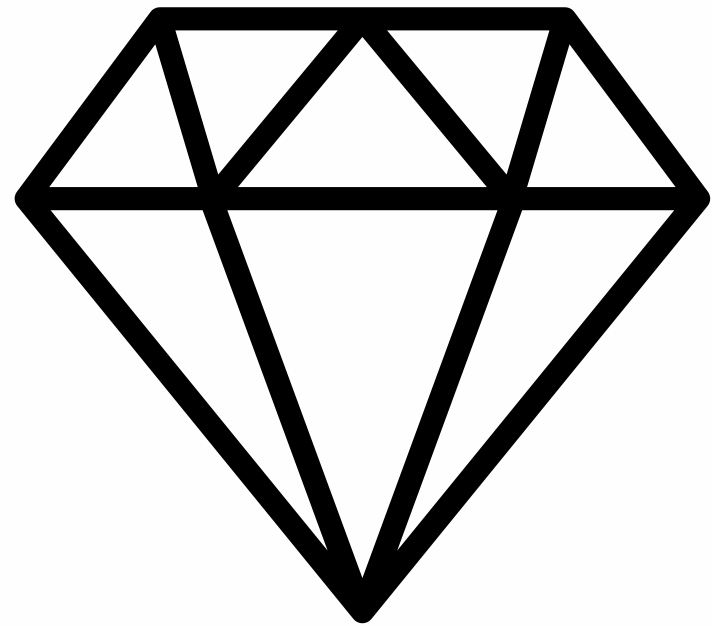


Congruencia: el elemento más importante





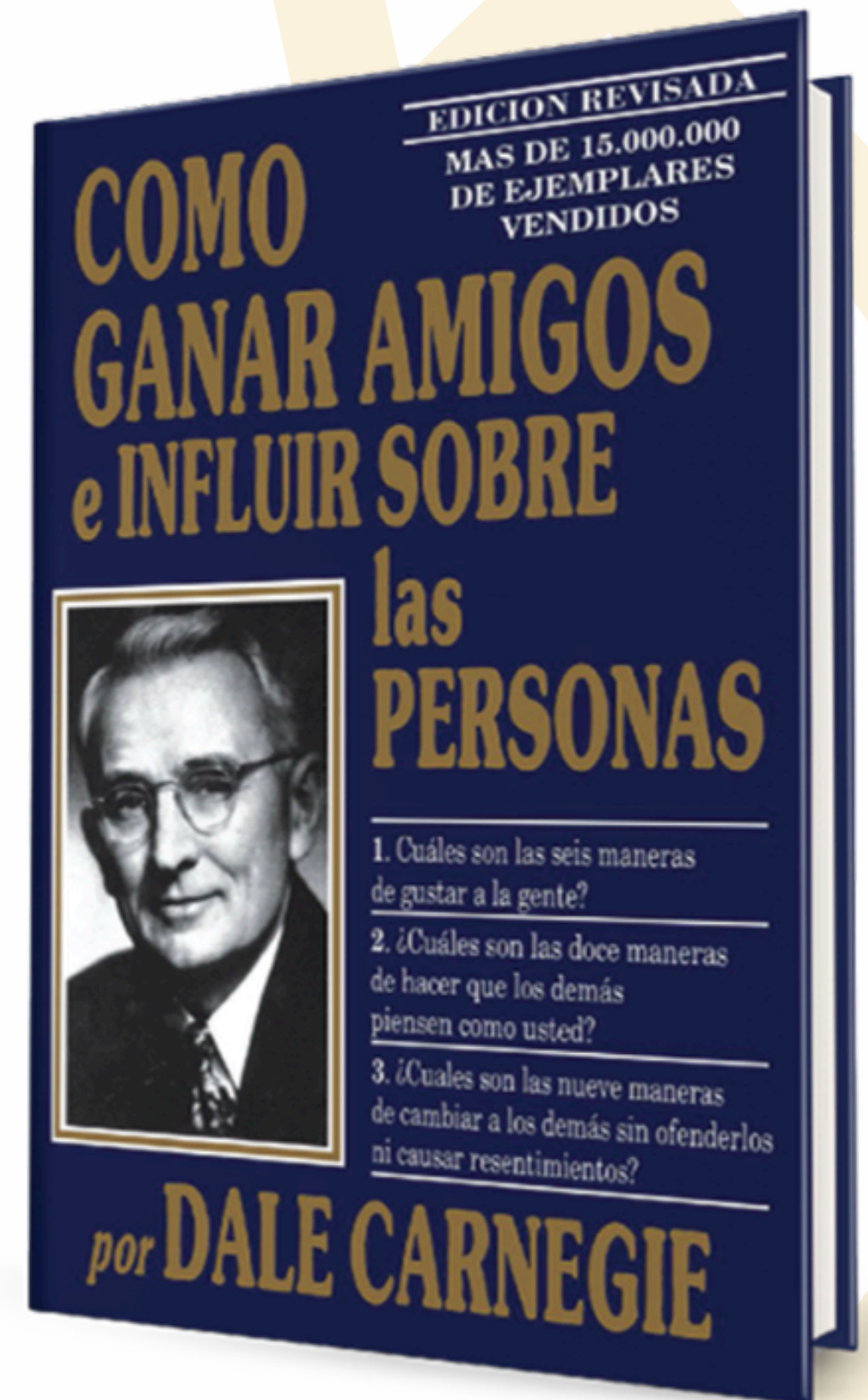
¿Cómo puedo crear más valor?



- ¿Dónde estamos?
- ¿Dónde podemos estar?
- ¿Qué recursos tengo?
- ¿Qué recursos necesito?
- ¿Cuál es la propuesta y qué beneficios tiene?
- ¿Cuáles compromisos acordamos?

Lectura recomendada

” Recuerde que la persona con quien habla usted está cien veces más interesada en sí misma y en sus necesidades y sus problemas que en usted y sus problemas.”



tapni EN



Héctor Murguía
¡Desarrollemos tu Maestría Personal y transforma tu vida!

Connect

héctor murguía Website



Email



Guardar Contacto

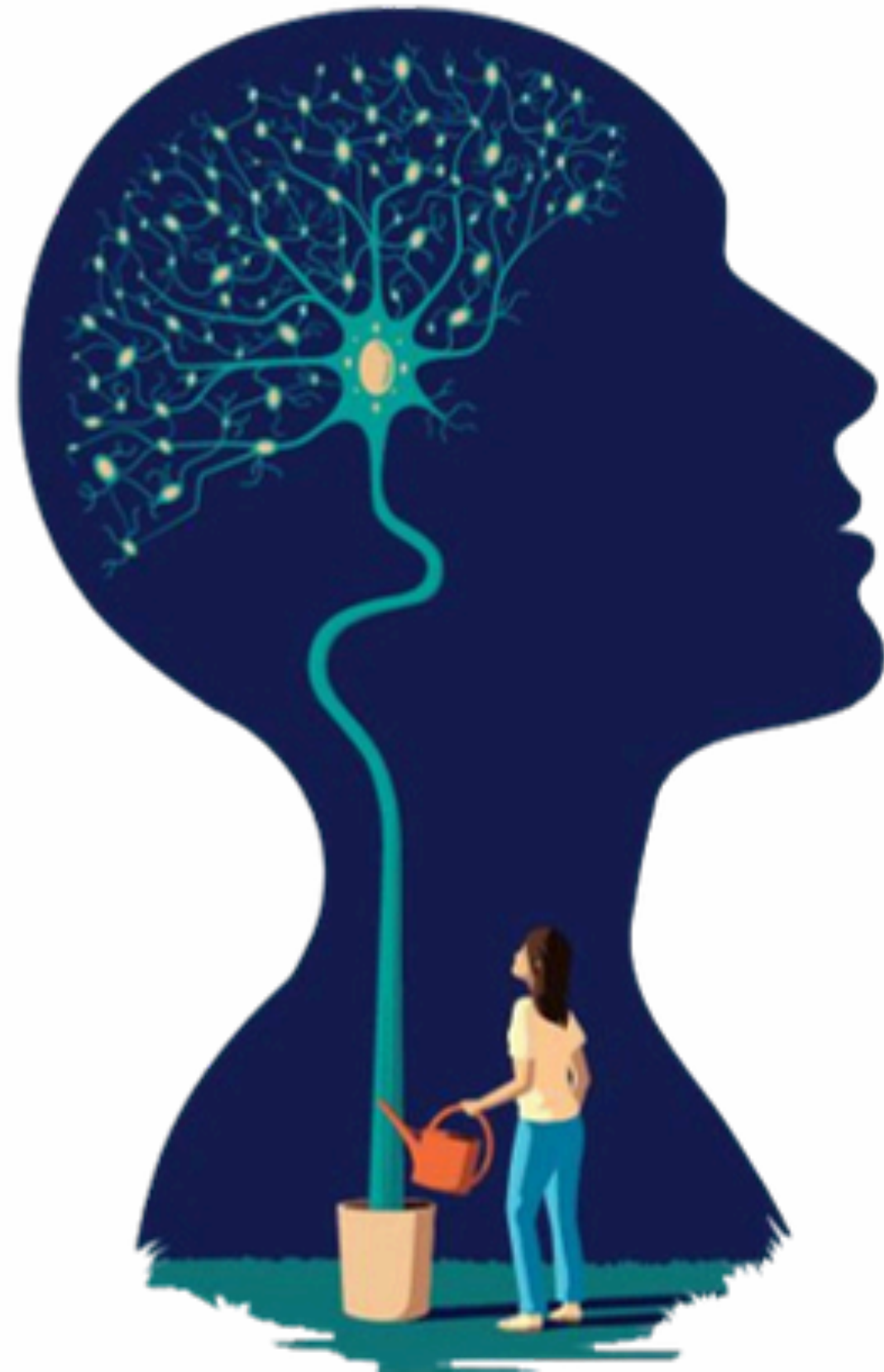


Héctor Murguía



amazon





LEADING THE TRAIL

SESIÓN 2

Motivación, Influencia
y Engagement