

Workshop gerencial

MOTIVANDO EQUIPOS EN TIEMPOS ACTUALES

Reconectando con los resultados, con
uno mismo y con el equipo



¿Qué es lo que más te **preocupa** hoy con respecto a las personas de tu equipo de trabajo?

<https://padlet.com/silvanaqmm/hvaz238pw07smmem>



Gisela Montoya | Líder área financiera

Llama a su colaboradora para solicitar un reporte, la cual tiene problema de su pequeño hijo y no puede enviarlo | Tiene casos similares en el equipo



Andrés Noriega | Gerente comercial

Tiene 5 jefaturas a cargo | En una de ellas los trabajadores tiene quejas y existe un mal clima | Pero los resultados del jefe superan los objetivos propuestos.



José Ramos | Jefe de producción

Observa una persona desmotivada en su equipo presenta errores en su trabajo y se evidencia cierto nivel de indiferencia | La persona tiene 5 años en el mismo puesto



Ana Jimenez | Gerente de TI

Es exigente con ella misma y con su equipo | Se frustra porque ya hace un tiempo el equipo demora en resolver problemas | "Es como si estuvieran demasiado cómodos, no van a mi ritmo"

Falta de compromiso
Falta disciplina
Falta liderazgo

Necesitamos que sean más productivos



Mario Guerra | Jefe de Unidad

Alto desempeño y potencial | Postuló a un ascenso. Su jefe asciende a otro ejecutivo con mayor tiempo de servicio, pero con dudoso desempeño | Mario bajó el desempeño

priorización

enfoque

normas

Gisela Montoya | Líder área financiera

Andrés Noriega | Gerente área comercial

sanciones

incremento

despidos



retos

eficiencia

reunión de
integración

José Ramos | Jefe de producción

Anelía Pavez | Jefe de Unidad

rotación

obsequios
alineación

me conviene que
todo siga igual

capacitación

suspensión

incentivos

¿y por qué estas
soluciones no
están
resolviendo el
problema?



Solo el **25%**
de los recursos
invertidos en
“motivación” del
personal impactan
realmente en la
productividad

(Harvard)

Una persona satisfecha
con su trabajo y
comprometida puede
lograr por lo menos un
30% más de
productividad

¿Qué estamos perdiendo?



talento

Gisele Montoya | Líder área financiera

Llama a su colaboradora para solicitar un reporte sobre un problema de su pequeño hijo y no puede encontrar soluciones en casos similares en el equipo



know how

María Oriega | Gerente área comercial

50 personas a cargo | En una de ellas los trabajadores se quejan y existe un mal clima | Pero los resultados del equipo superan los objetivos propuestos.



potencial

José Ramos | Jefe de producción

Observa una persona desmotivada en su equipo presentando errores en su trabajo y se evidencia cierto nivel de indiferencia | La persona tiene 5 años en el mismo puesto

clima laboral



identificación del personal

Amelia Reyes | Jefe de Unidad

Es exigente con ella misma y con su equipo | Tiene casos similares en el equipo | Se frustra porque ya hace un tiempo el equipo demora en resolver problemas | "Es como si estuvieran demasiado cómodos, no van a mi ritmo"

desempeño



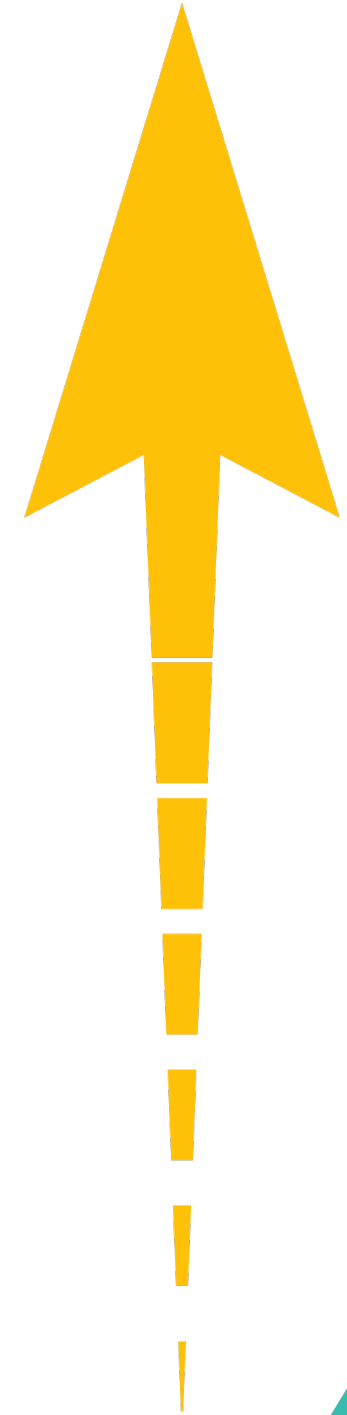
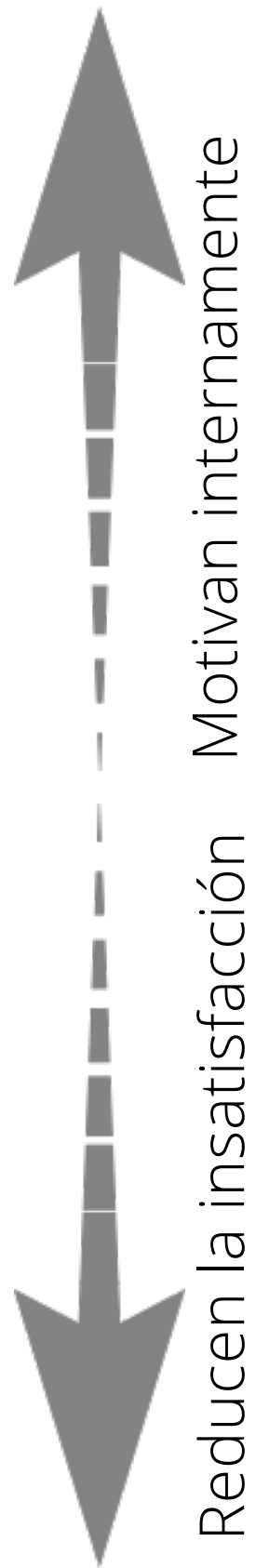
compromiso

Mario Guerra | Jefe de Unidad

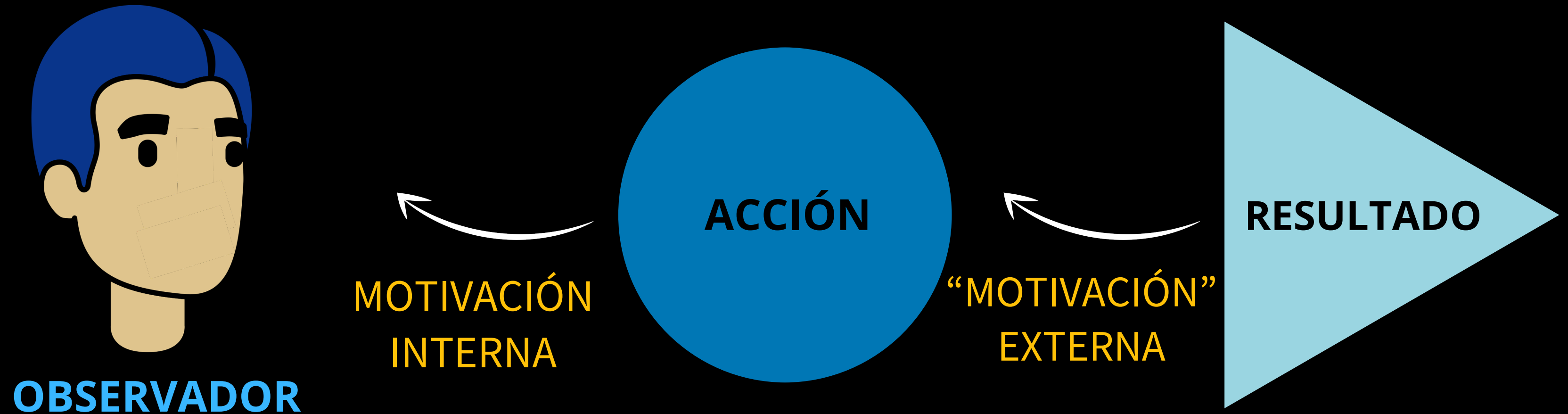
Alto desempeño y potencial | Postuló a un ascenso. Su jefe asciende a otro ejecutivo con mayor tiempo de servicio, pero con dudoso desempeño | Mario bajó el desempeño

cultura



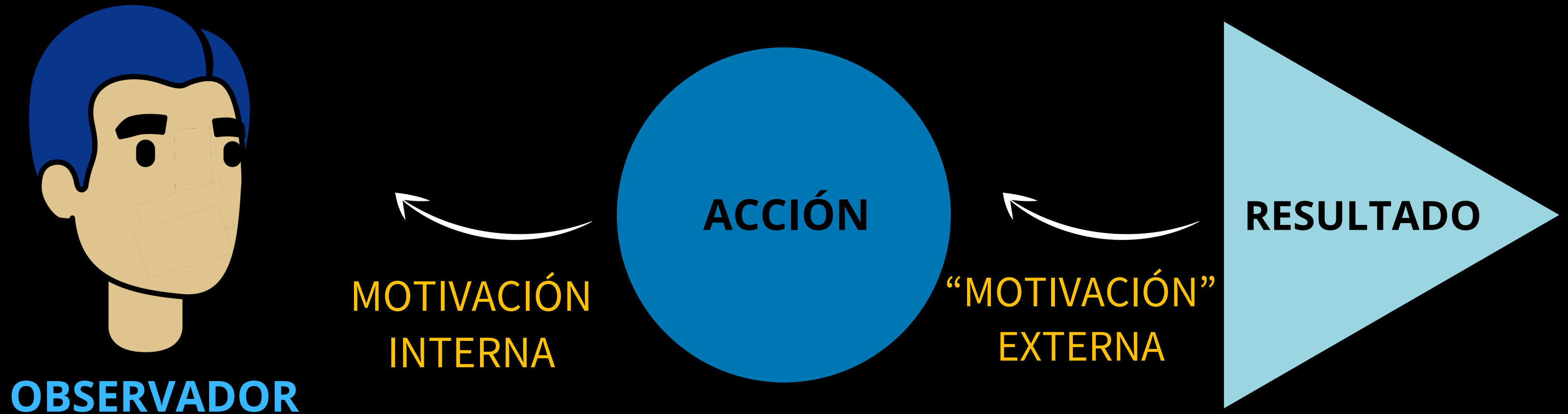


Enfoque de segundo nivel



"La motivación genera que cada trabajador crezca y se quiera superar cada día"

Enfoque de primer nivel

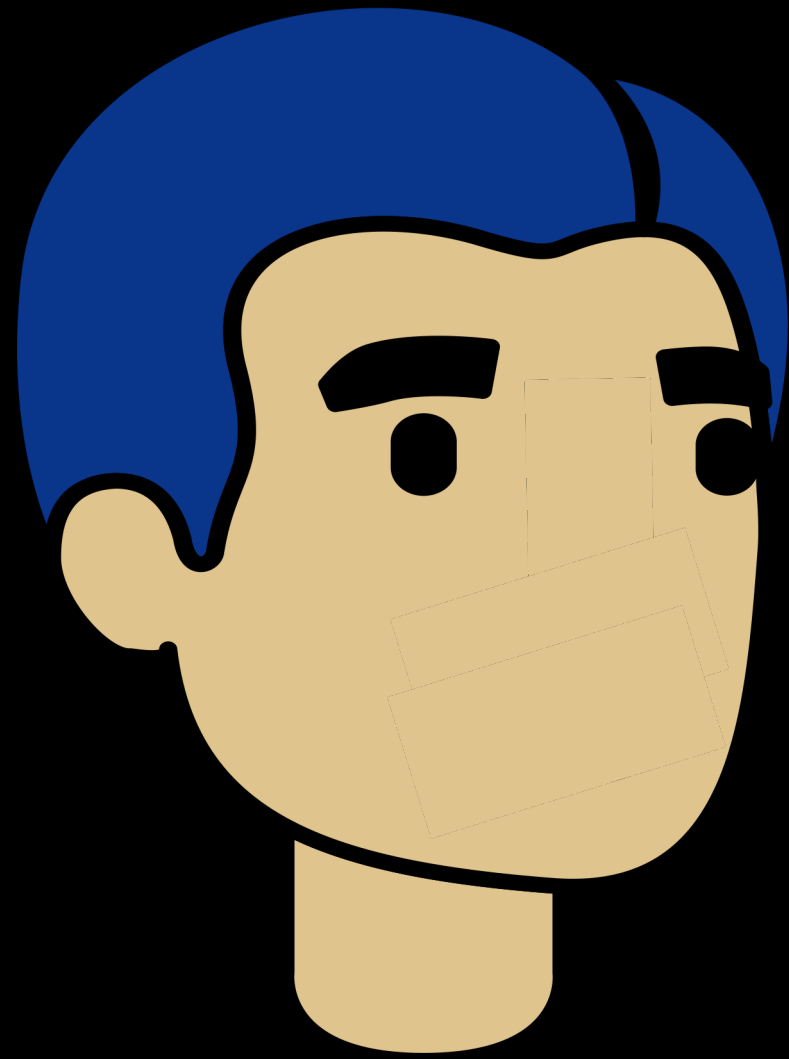


Autonomía (libertad)
Sello propio (pasión y talento)
Propósito (el para qué)

LIDERAZGO
TRANSFORMADOR
(líder coach)

Premio, bono
Trabajador del mes
Sanciones

LIDERAZGO
TRANSACCIONAL



OBSERVADOR

MOTIVACIÓN
INTERNA

LIDERAZGO
TRANSFORMADOR
(líder coach)

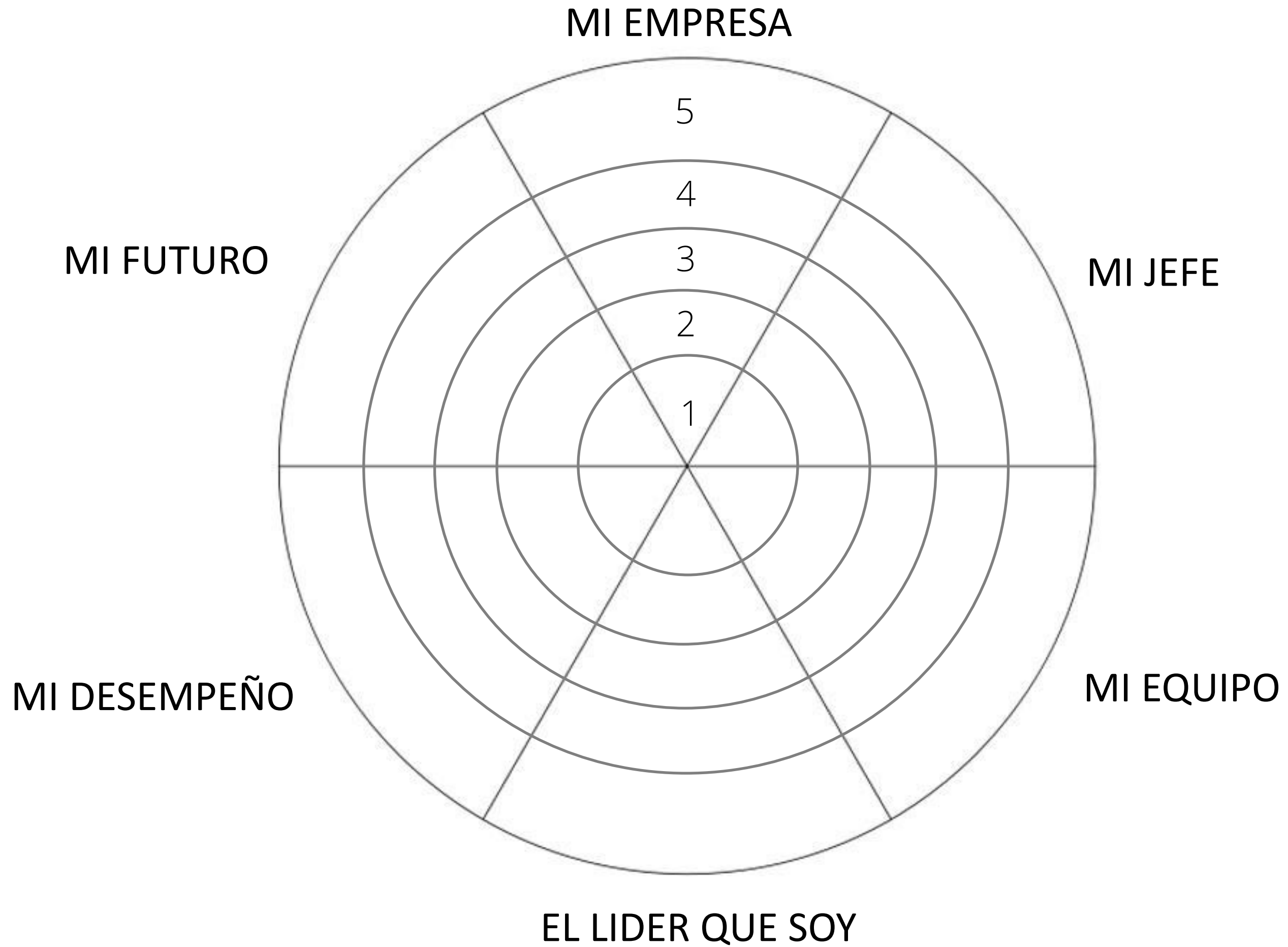
ACCIÓN

“MOTIVACIÓN”
EXTERNA

LIDERAZGO
TRANSACCIONAL

RESULTADO

IMPULSO



BLOQUEO



Gisela Montoya | Líder área financiera

Llama a su colaboradora para solicitar un reporte, la cual tiene problema de su pequeño hijo y no puede enviarlo | Tiene casos similares en el equipo



Andrés Noriega | Gerente área comercial

Tiene 5 jefaturas a cargo | En una de ellas los trabajadores tiene quejas y existe un mal clima | Pero los resultados del jefe superan los objetivos propuestos.



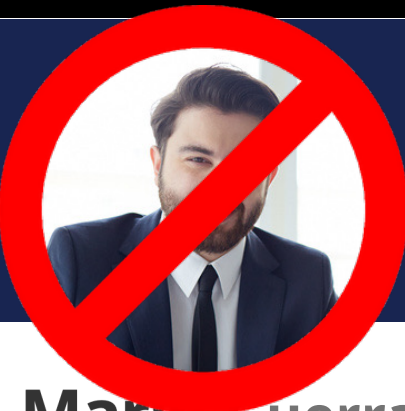
José Ramos | Jefe de producción

Observa una persona desmotivada en su equipo presenta errores en su trabajo y se evidencia cierto nivel de indiferencia | La persona tiene 5 años en el mismo puesto



Amelia Reyes | Jefe de Unidad

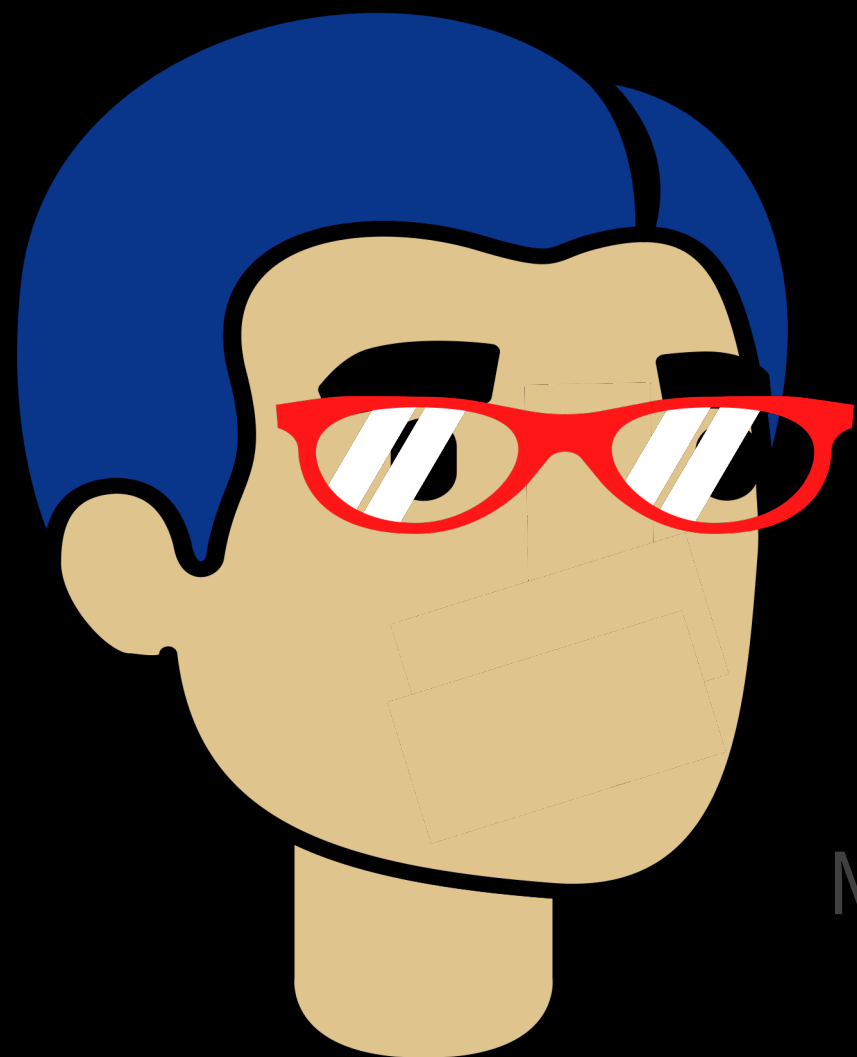
Es exigente con ella misma y con su equipo | Tiene casos similares en el equipo | Se frustra porque ya hace un tiempo el equipo demora en resolver problemas | “Es como si estuvieran demasiado cómodos, no van a mi ritmo”



Mario Guerra | Jefe de Unidad

Alto desempeño y potencial | Postuló a un ascenso. Su jefe asciende a otro ejecutivo con mayor tiempo de servicio, pero con dudoso desempeño | Mario bajó el desempeño

juicios



OBSERVADOR

MOTIVACIÓN
INTERNA

LIDERAZGO
TRANSFORMADOR
(líder coach)

ACCIÓN

“MOTIVACIÓN”
EXTERNA

LIDERAZGO
TRANSACCIONAL

RESULTADO



Gr
 Líder a... | Llama a su colaboradora para solicitar un reporte, la cual tiene problema de su pequeño hijo y no puede enviarlo | Tiene casos similares en el equipo



Ar
 Gerente comercial | Tiene 5 jefaturas a cargo | En una de ellas los trabajadores tienen quejas y existe un mal clima | Pero los resultados del jefe superan los objetivos propuestos.



J
 Jefe de... Observa una persona desmotivada en su equipo presentando errores en su trabajo y se evidencia cierto nivel de indiferencia | La persona tiene 5 años en el mismo puesto



A
 Jefe de... Jefe de...igente con ella misma y con su equipo | Tiene casos...es en el equipo | Se frustra porque ya hace un tiempo el equipo demora en resolver problemas | "Es como si estuvieran demasiado cómodos, no van a mi ritmo"



M
 Jefe de... desempeño y potencial | Postuló a un ascenso... a otro ejecutivo con mayor tiempo de servicio... con dudoso desempeño | Mario se desmotiva paulatinamente

https://padlet.com/tammy_q_uijandria/adnj81cvggwygav3

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

¿Cuál será el claro propósito para ti y para tu equipo? **DEFINE TU PROPÓSITO**

¿Qué juicios sobre ti mismo(a) y sobre tu equipo necesitas cambiar?
CAMBIA ALGUNOS JUICIOS

¿Qué porcentaje de tu tiempo vas a dedicar a ser gerente del excel y qué porcentaje a ser el líder de tu equipo (planifica y delega)? **DEDICA TIEMPO A LIDERAR**

¿Qué les vas a preguntar a los miembros de tu equipo para conocerlos más o qué conversaciones pendientes vas a retomar? **PASA TIEMPO CON LA GENTE** para descubrir su zona de talento y conectar diferente con ese cliente

¿En qué aspectos crees que debes empezar a ser más coherente (o promover mayor coherencia)? **CUESTIONA “LO QUE FUNCIONA”**



Tammy Quijandría

Directora de Qtalent Group

tquijandria@qtalentgroup.com

+511 955073 436

QTALENT
group

- **Despliegue de Talleres de Motivación Interna a distintos niveles de liderazgo**
- **Potenciando áreas de Gestión Humana**
- **Fortalecimiento de Cultura y Clima**
- **Desarrollo de competencias clave en equipos compactos, a través de proyectos de mejora**



Tammy Quijandría

Directora de Qtalent Group
tquijandria@qtalentgroup.com
+511 955073 436

“El secreto no está en las recompensas y los castigos, sino en esa fuerza invisible de hacer las cosas porque quiero, de hacer las cosas porque importan”
Daniel Pink

“La gente podrá olvidar lo que dijiste, inclusive podrá olvidar lo que hiciste, pero no olvidará lo que le hiciste sentir”
Maya Angelou