

RECOMENDACIONES PARA MEJORAR EL LIDERAZGO PERSONAL

Resumen por

Jorge Everardo Aguilar-Morales

marker

marker

Estrategias para aumentar la motivación

marker

marker

**Para lograr que sus seguidores modifiquen su comportamientos pasados ,
adopten nuevas prácticas y aumente el esfuerzo que dedican a una tarea o
el número de personas que se esfuerzan para lograr un objetivo, un líder
puede utilizar las siguientes recomendaciones:**

marker

marker



- **Consiga seguidores que sean capaces de enseñarle algo.**
- **Encuentre reforzadores positivos para sus seguidores.**
- **Verifique periódicamente el valor que sus seguidores dan a estos reforzadores.**
- **Mida el tiempo que pasa desde la decisión hasta la acción en cada nivel de la organización.**

marker

marker

- **Pregunte ¿Cómo hicieron esto? Cada vez que se entere de un resultado en el que no distinga las conductas que lo produjeron.**
- **Refuerce cada conducta de sus colaboradores hasta que alcancen tasas de desempeño altas y estables.**
- **Refuerce intermitentemente una vez que se alcancen tasas de desempeño altas y estables.**

marker

marker

- **Desarrolle un sistema para descubrir empleados que den un esfuerzo adicional.**
- **Incluya en los procesos y procedimientos el reforzamiento que se obtiene por el desempeño apropiado.**
- **Disponga múltiples fuentes de reforzamiento social para sus seguidores que provengan de los gerentes, compañeros, cliente o proveedores.**

marker

marker



Para fomentar el cumplimiento de los compromisos

marker

marker

- **Registre los compromisos hechos con el cliente, subordinados, jefes y compañeros.**
- **Determine el porcentaje de compromisos cumplidos cada semana.**
- **Haga pequeños compromisos.**
- **Reconozca a todos aquellos que cumplen sus compromisos.**
- **Festeje los proyectos, iniciativas o programas que son completados.**

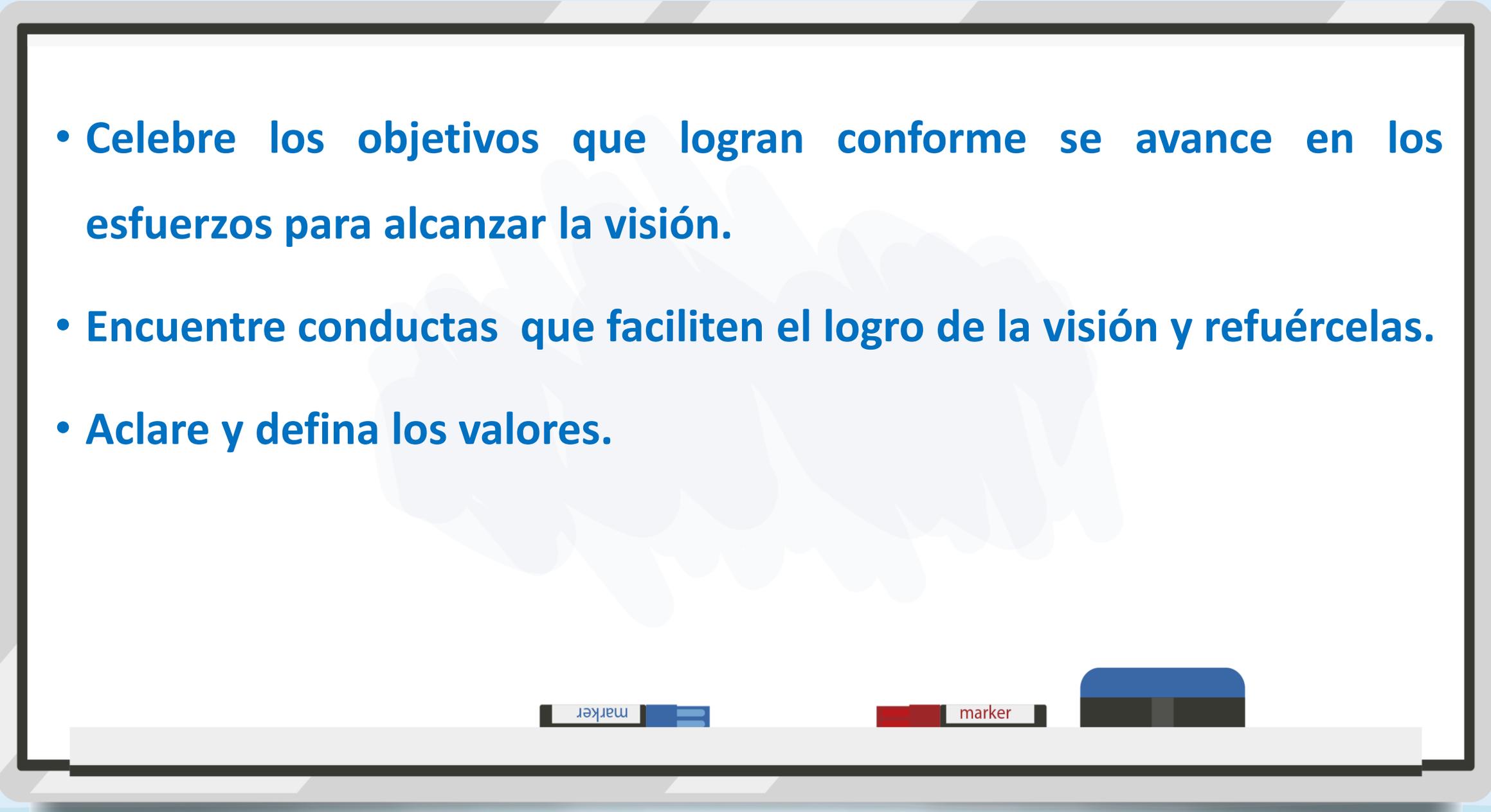
marker

marker

- **Elabore una visión que tenga un elemento emocional, por ejemplo el mejor en el mundo, el proveedor número uno.**
- **Desarrolle un procedimiento que le permita visualizar los pasos que se dan para alcanzar la visión utilizando registros, tablas o gráficas.**
- **Evalúe a los seguidores para identificar conductas que facilitan alcanzar la visión.**

marker

marker

- 
- **Celebre los objetivos que logran conforme se avance en los esfuerzos para alcanzar la visión.**
 - **Encuentre conductas que faciliten el logro de la visión y refuércelas.**
 - **Aclare y defina los valores.**

- **Enseñe a la gente donde se encuentran los límites éticos permitidos, a través de discusiones frecuentes sobre ejemplos relevantes hipotéticos. Juegue a ¿Qué pasaría si...?**
- **Programe reuniones para discutir ejemplos actuales de los valores en situaciones cotidianas.**

marker

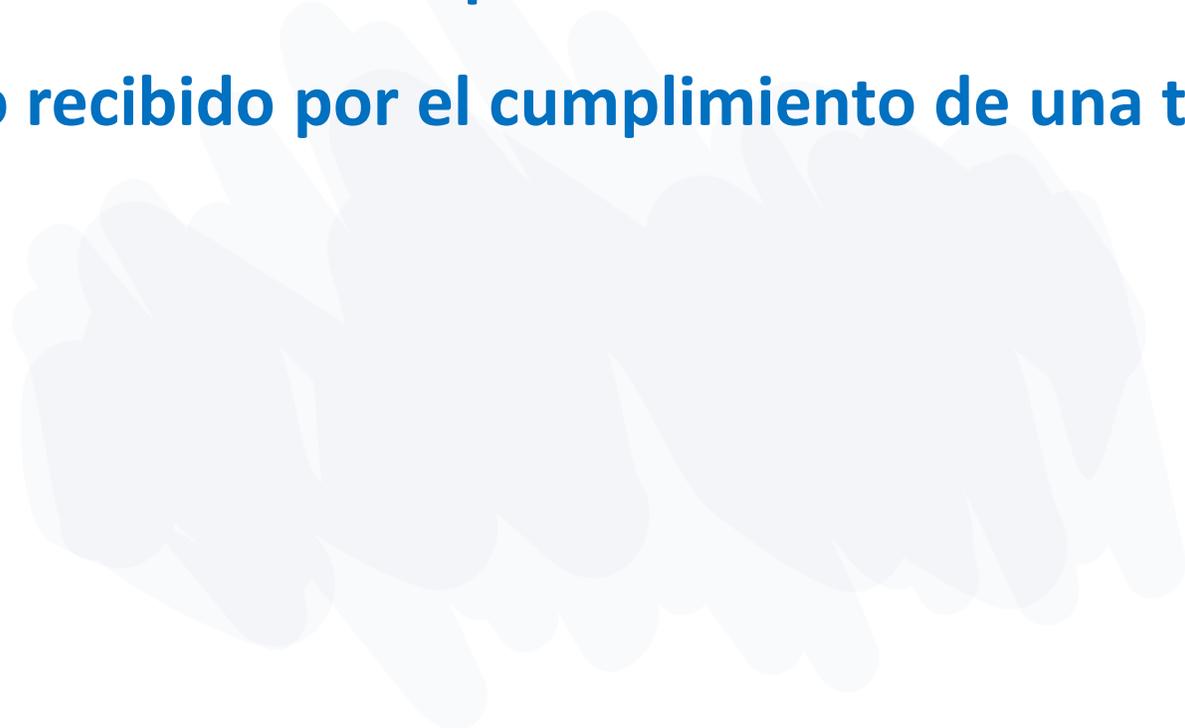
marker

- Haga un reconocimiento público a las personas que ejemplifiquen los valores de la compañía a través de sus acciones o decisiones.
- Asegúrese que las decisiones, políticas y prácticas de la organización sean consistentes con los valores de la organización.

marker

marker

- Considere la falta de cumplimiento como un reflejo del poco reforzamiento recibido por el cumplimiento de una tarea.



marker

marker



Para lograr que se desarrolle la iniciativa

marker

marker

- **Celebre públicamente los logros de los compañeros y proveedores.**
- **Reconozca en forma privada a los miembros del equipo que tengan alto desempeño y consiga su autorización para hacer públicos sus logros.**
- **Proporciones recompensas simbólicas o sociales inolvidables.**

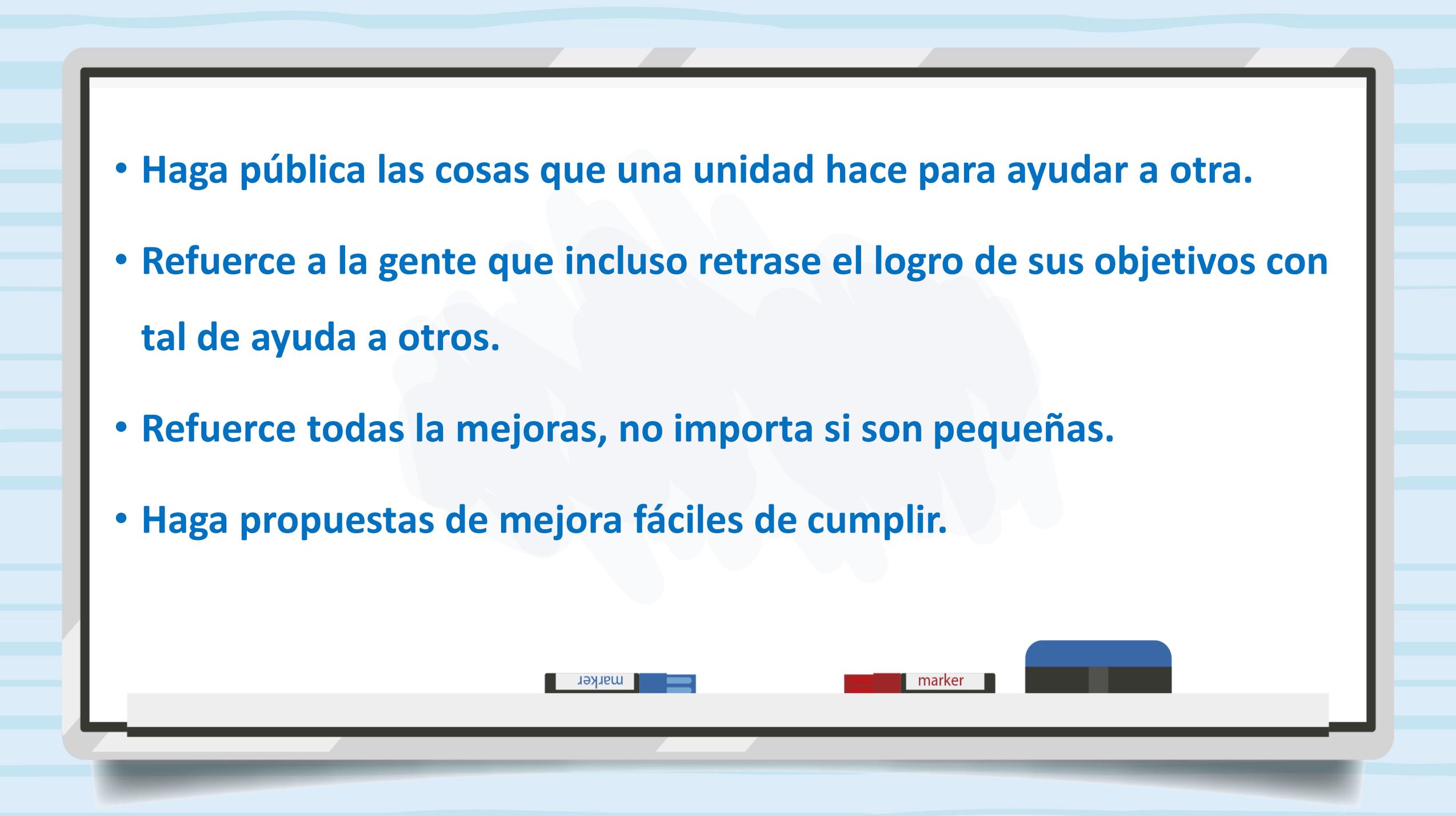
marker

marker

- **Refuerce el comportamiento, celebre los resultados.**
- **Identifique los reforzadores de sus compañeros.**
- **Antes de hacer propuestas de mejora identifique el impacto sobre los clientes internos y externos. Esto puede asegurar que las mejoras en un área no sean castigos para otra.**

marker

marker

- 
- A whiteboard with a black border is centered on a light blue background with horizontal stripes. Two hands are shown holding the whiteboard from behind. The whiteboard contains a list of four bullet points in blue text. At the bottom of the whiteboard, there are three markers: a blue one on the left, a red one in the middle, and a blue one on the right. The word 'marker' is written on the blue and red markers.
- Haga pública las cosas que una unidad hace para ayudar a otra.
 - Refuerce a la gente que incluso retrase el logro de sus objetivos con tal de ayuda a otros.
 - Refuerce todas la mejoras, no importa si son pequeñas.
 - Haga propuestas de mejora fáciles de cumplir.

- **Presupueste el tiempo y dinero necesarios para apoyar la evaluación y el desarrollo de nuevas ideas.**
- **Establezca reforzadores para los trabajadores que participen en la evaluación de nuevas ideas.**
- **Recompense la implementación exitosa de ideas.**

marker

marker



Para fomentar la reciprocidad

marker

marker



- **Formúlese objetivos que tengan una alta probabilidad de ser cumplidos.**
- **Cuando un objetivo no se alcance, la atención debe ponerse en la formulación de objetivos próximos alcanzables. Cada falla hace que el desempeño se debilite y la extinción del comportamiento deseable sea más fácil.**

marker

marker

- Haga que el trabajo duro sea recompensado mostrando su interés personal y entusiasmándose por lo que la gente hace.

marker

marker



- **Tome como referencia el comportamiento antes que los números para tomar una decisión.**
- **Pregunte a otros sus opiniones en privado y en público.**
- **Tome en cuenta todas las sugerencias sin considerar su importancia.**
- **Determine el porcentaje de sugerencias implementadas y su impacto económico.**

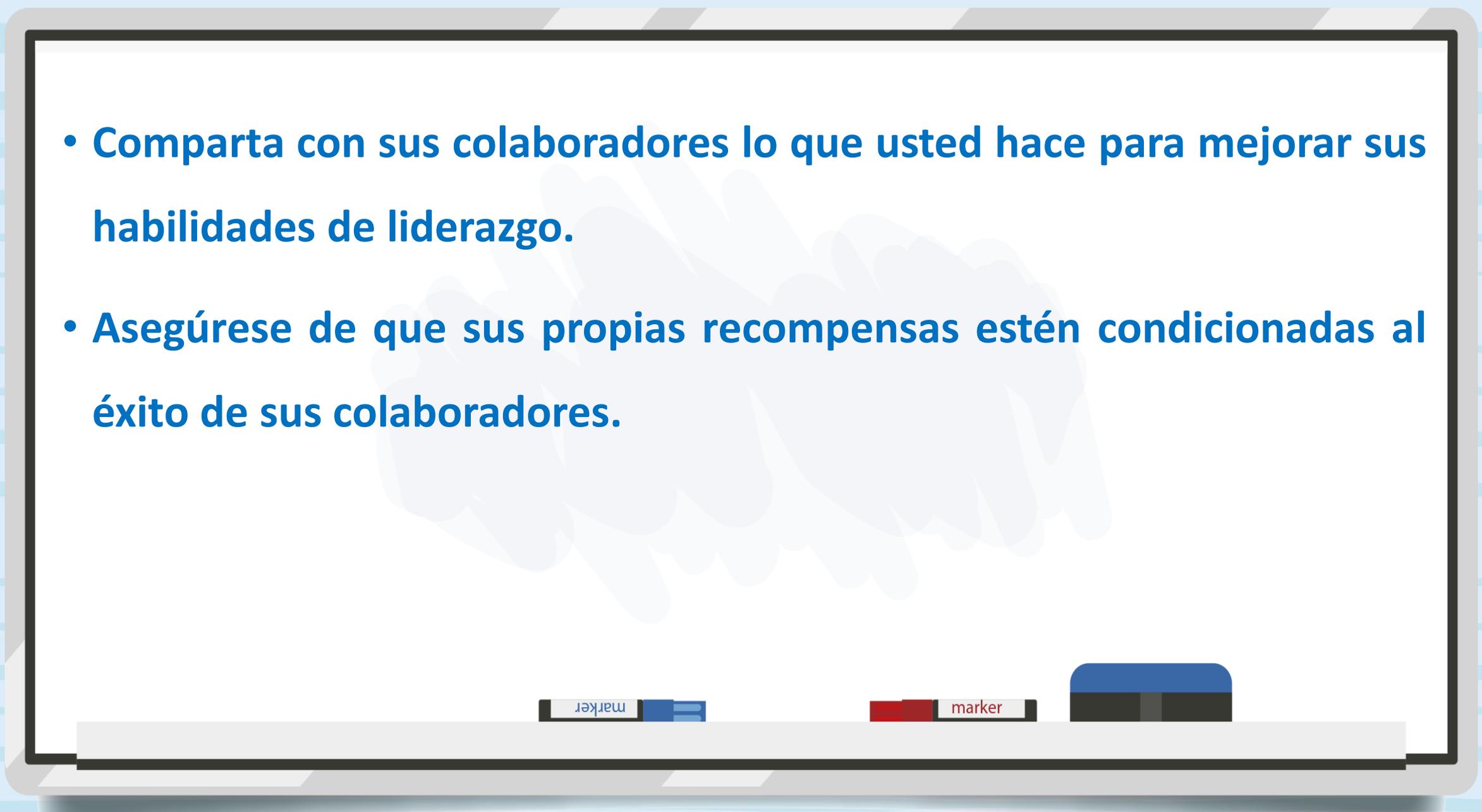
marker

marker

- Haga preguntas que les facilite a sus colaboradores mostrar lo que ellos conocen.
- Elabore un sistema de registro que permita que sus empleados reciban recompensas que sean contingentes al éxito de sus iniciativas.
- Pregunte a sus colaboradores acerca de cualquier acción que usted deba iniciar, detener o continuar.

marker

marker

- 
- **Comparta con sus colaboradores lo que usted hace para mejorar sus habilidades de liderazgo.**
 - **Asegúrese de que sus propias recompensas estén condicionadas al éxito de sus colaboradores.**

Bibliografía:

- Daniels, A. & Daniels, J. (2007) Measure of a leader. USA: Mc Graw Hill.

marker

marker

DIRECCIÓN
DE PERSONAL .COM



Direcciondepersonal.com es una marca registrada.

Algunas de las ilustraciones pudieron haber sido tomadas de sitios de acceso libre, si posee los derechos de autor de ellas comuníquese con nosotros y a la brevedad retiraremos la imagen de la presentación.

marker

marker

DIRECCIÓN
DE PERSONAL .COM



Es un sitio auspiciado por

**GESTIÓN DEL
COMPORTAMIENTO
ORGANIZACIONAL**
CONSULTORÍA



El primer despacho de consultoría en América Latina que utiliza de forma explícita los principios derivados de las ciencias del comportamiento PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD Y LA SATISFACCIÓN DEL PERSONAL en un ambiente de trabajo colaborativo.

E-mail: gestiondelcomportamiento@gmail.com

En Facebook [/Jorge Everardo Aguilar Morales](#)

[/direcciondepersonal](#)

marker

marker