

**Liceo Agrícola
Tecnológico Werner Grob**



El Arte de Comunicar y

Motivar

**TRES CAMINOS PARA LOGRAR QUE
OTROS LO SIGAN**

Dr. Franco Lotito C.

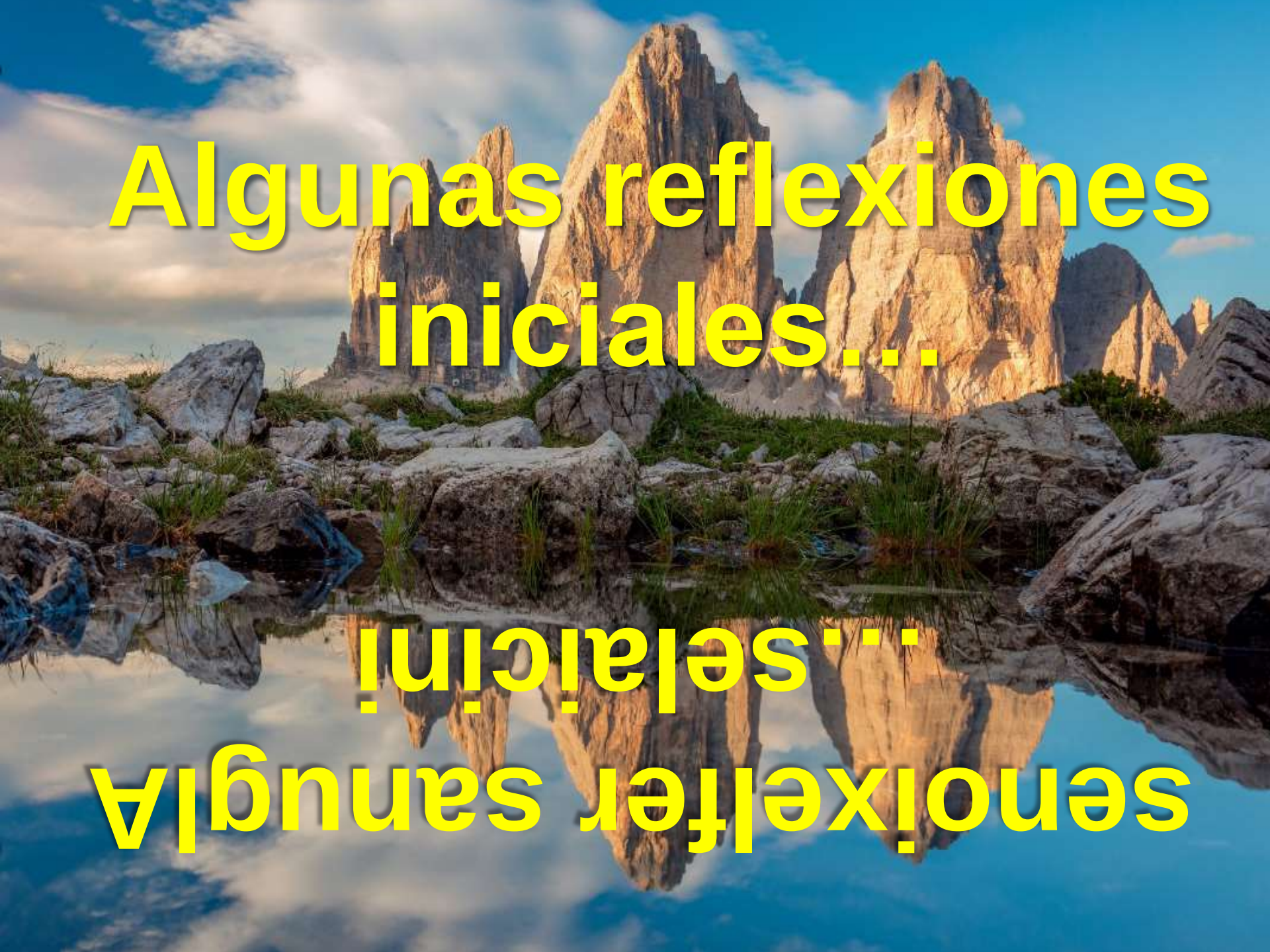
Dr. FRANCO LOTITO C.
www.aurigaservicios.cl

OBJETIVOS:

Examinar tres caminos para **motivar a otros para que nos acepten como líder:**

1. Elogiando en público y criticando en privado.
2. Viendo y haciéndose ver, así como:
3. El uso de la “competencia controlada” como ente motivador.

Las personas pueden alcanzar efectivos resultados y lograr que los demás lo sigan. Usted será visto como una persona positiva y de este modo podrá liderar con éxito .



**Algunas reflexiones
iniciales...**

**...relación
senoixelter sanugla**

Los “Aprendívoros”

- En la era contemporánea, marcada por una transformación digital acelerada y cambios constantes en todos los ámbitos, surge una nueva figura esencial para dominar este panorama: el sujeto **"aprendívoros"**. Este término, un neologismo que fusiona **"aprendizaje"** y **"voraz"**, describe a individuos con un apetito insaciable por aprender y evolucionar.

Características...

- Los **aprendívoros** no solo consumen conocimiento, sino que lo buscan activamente, lo **integran y lo aplican** de manera constante en sus vidas personales y profesionales.
- ¿Características del aprendívoro? **Curiosidad intelectual infinita**, **mentalidad de crecimiento**, **adaptabilidad y flexibilidad**, **autodisciplina**, **resiliencia**, **pasión por compartir conocimientos**.

“Oír, leer y hablar sin
reflexionar, es una ocupación
inútil”



OBJETIVO PRINCIPAL A ALCANZAR

Lograr que los colaboradores se motiven y sigan al líder hacia los fines y objetivos que éste desea en la organización, mediante tres maneras de **“alentarlos” e inspirarlos.**

PRINCIPALES IDEAS

- Reconocer el buen obrar del empleado (Conservar y mantener lo correcto).
- Hacer saber qué están haciendo bien/mal (Corregir y evitar futuros errores).

Elogiar en público y criticar en privado

Ver y hacerse ver

- Técnica exitosa: MBWA ("Management by wandering around")
- Se descubre qué está bien y/o mal ahora "en terreno".

- Convertir el esfuerzo de las tareas en un juego .

Emplear la competencia como motivación

- Antes de continuar, hacemos una tercera reflexión...



Preguntas que debemos hacernos:

- ¿Cómo estoy por casa?
 - ¿Qué tal es mi clima laboral?
 - ¿Cómo trato a mis colaboradores?
 - ¿Somos coherentes entre lo que decimos y lo que hacemos?
- "Los empleados no renuncian a las empresas, renuncian debido a los malos jefes".
- Por lo tanto...**

Hay que incluir los “Factores Blandos” del Management asociados a la I.E.

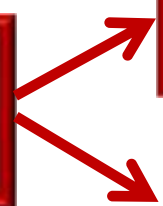
**TOMA DE
CONCIENCIA**



**¿DESAFÍO de
RR.HH.?**

Orientar la energía
Organizacional al logro de
objetivos corporativos.

**ENERGÍA
ORGANIZACIONAL**



INTENSIDAD

CALIDAD

**ZONAS
DE
ENERGÍA**



ENERGÍA ORGANIZACIONAL

INCORPORACIÓN DE LOS “FACTORES BLANDOS”

Emociones

Sentimientos

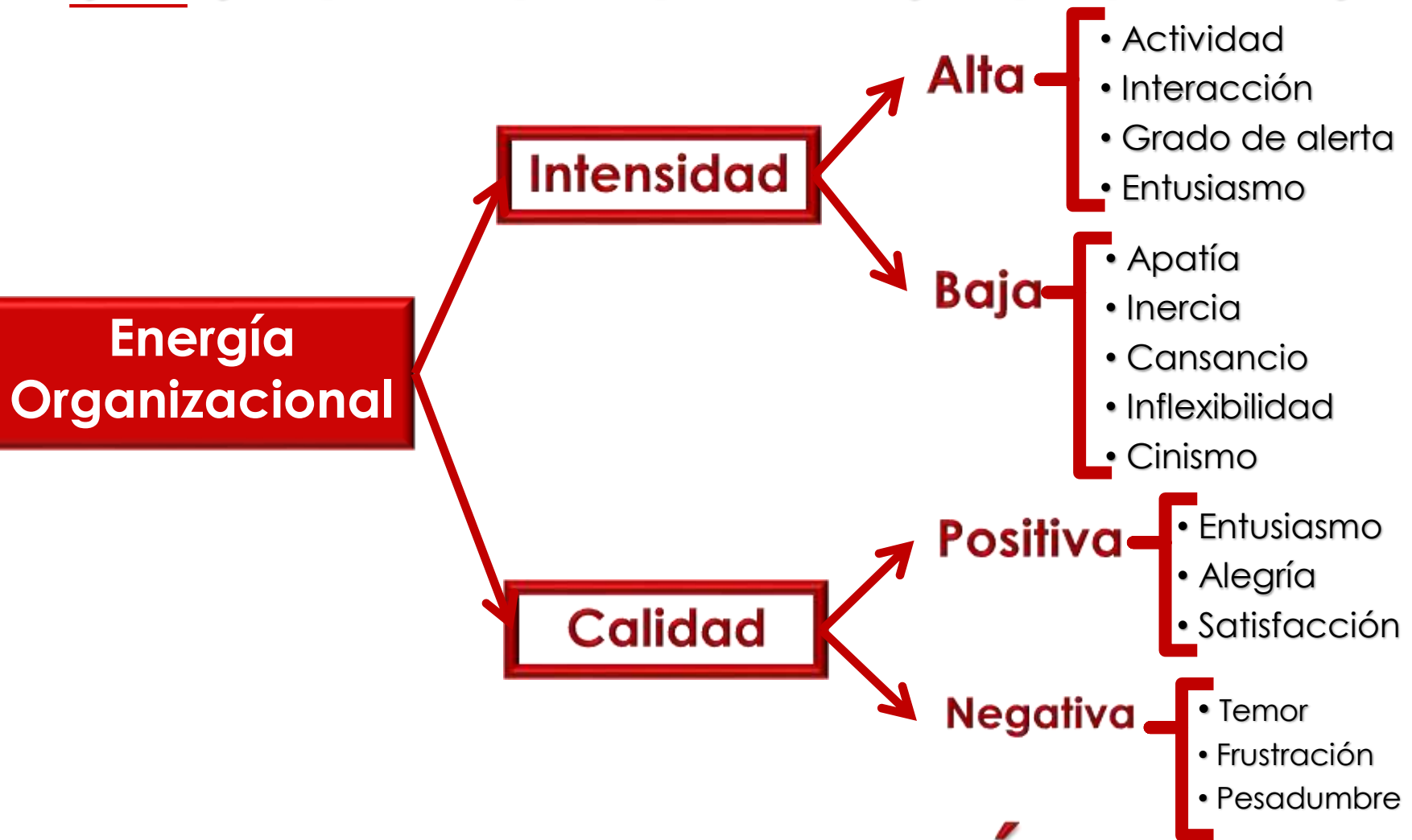
CONDUCTA ORGANIZACIONAL

El Líder debe
encausarla hacia las
metas de la
organización.



¿Su misión? **LIBERAR LA ENERGÍA**

ENERGÍA ORGANIZACIONAL



ZONAS DE ENERGÍA

ZONAS DE ENERGÍA



CALIDAD

Dr. FRANCO LOTITO C.
www.aurigaservicios.cl

El líder muestra el camino...



Elogie en público

y

(critique en privado)



Elogiar en público y criticar en privado

☐ **Informar** si están trabajando bien (para mantener) o mal (para no repetir el error) y **alentar a otros que merezcan su elogio.**



En público



En privado

(El ejecutivo al minuto)



☐ Utilizar técnica mencionada en el libro “EL EJECUTIVO AL MINUTO”:

“Salir a ‘pescar’ a alguien que esté haciendo bien las cosas”



☐ **“Combinar la crítica con el elogio”**
(Técnica del Sándwich) Mary Kay Ash.



+ - +

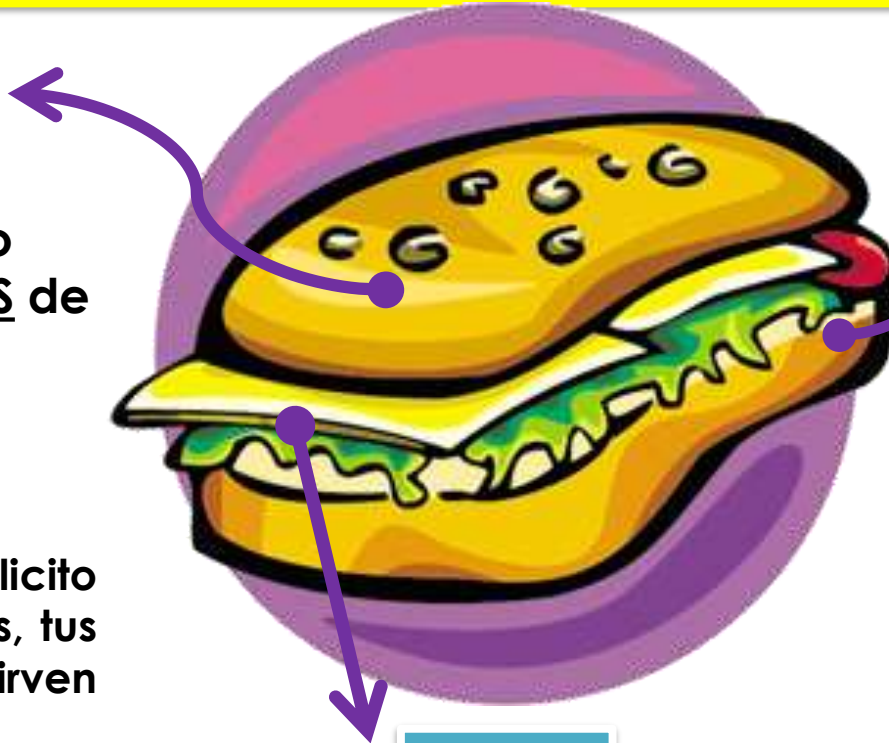
REDUCIR AL MÍNIMO LAS REACCIONES NEGATIVAS: Técnica Sándwich

PASO 1

Diga “algo bueno” ANTES de la crítica.

Ej.:

“Pepe: ¡te felicito por tus informes, tus opiniones nos sirven de mucho!...”



PASO 3

“Rematar” con otro aspecto positivo.

Ej.:

“Confío plenamente en las opiniones que das en tus informes; ni el trabajo, ni la empresa estarían bien sin tu colaboración...”

PASO 2

¡Critique!

Ej.: “A propósito, Pepe, queremos contar con tus puntos de vistas todas las mañanas, pero debes llegar más temprano para no causarnos perjuicios”



“Pepe feliz”

Beneficios de la TÉCNICA DEL SÁNDWICH

- ✓ El subordinado conserva el **respeto por su propia persona.**
- ✓ **Reconoce** su importancia en la empresa.
- ✓ Se entera de **buen modo** de los aspectos a modificar.





**“Aproveche TODA
oportunidad de
salir a ver y de
ser visto”**



Es **NECESARIO** ver a quienes lidera y que ellos **lo vean a Usted.**

Saber lo que ocurre a diario en la empresa/institución.

- ✓ Descubrir nuevas oportunidades (antes ignoradas).
- ✓ Elogiar /Reconocer o Corregir/Castigar (según corresponda).



Descubrir verdaderos problemas.

- ✓ Ayudar a quienes lo necesitan.
- ✓ Conseguir ayuda.

Incrementa la efectividad de las comunicaciones.

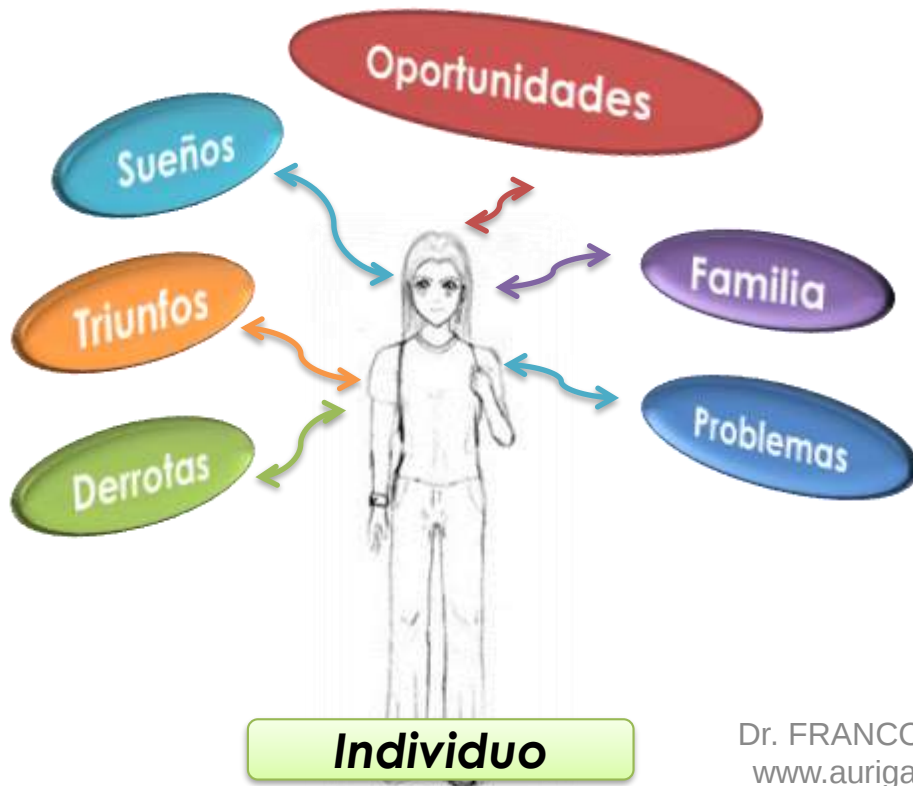
- ✓ Acelera la comunicación.
- ✓ Logra que los colaboradores capten mejor la visión de la empresa.
- ✓ Se cerciora de que todos comprendan sus fines y objetivos.



Técnica MBWA “Management by wandering around”

Concepto de “Gestión itinerante” Tom Peters.

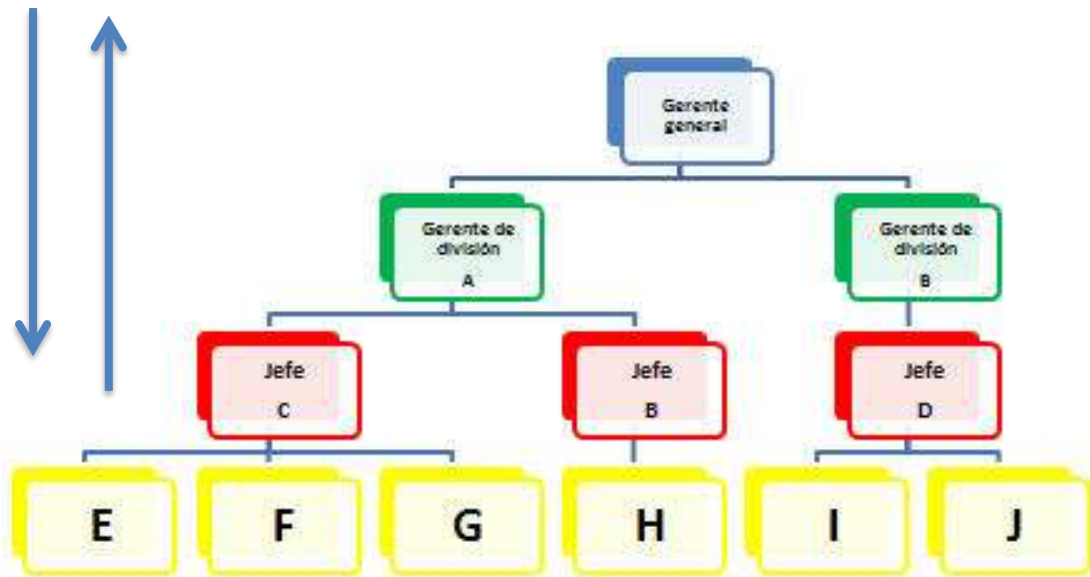
- Aprenda cómo son sus subordinados, conociéndolos a cada uno como individuo.



“Cuanto mejor **conocen** los gerentes/directivos a sus subordinados en **puestos claves**, en mejores condiciones están de estimar correctamente **su fuerza y sus capacidades**”

VER y HACERSE VER: “Beneficios”.

- ✓ Incrementa la efectividad de la comunicación.
- ✓ Permite comunicar su visión de la empresa.
- ✓ Sabe lo que ocurre a diario en su empresa.



- ✓ Se acelera la comunicación con todos.
- ✓ Corrección de errores casi al instante.



“Recurra a la competitividad controlada, para que el esfuerzo se convierta en algo entretenido”



El trabajo

✓ Causa cansancio

Convertirlo



- ✓ En algo entretenido
- ✓ Estableciendo récords en las tareas
- ✓ Causando diversión



“Según los hombres de ciencia”

Con competencia

Presión



Tipos de estrés

Bueno

Malo

Mejores rendimientos

- Accidentes
- Fracazos
- Enfermedades

“Lo anterior es posible en cualquier clase de tarea”



Recordemos que para lograr con éxito que los demás sigan a un líder, se deben realizar tres cosas:

- ✓ **Elogiar en público. Criticar en privado, para no crear reacciones negativas (o enemigos).**
- ✓ **Circular dentro de la organización para ver lo que está sucediendo realmente.**
- ✓ **Usar la competencia controlada como fuerza positiva para alcanzar los objetivos deseados.**

A scenic landscape featuring a calm river in the foreground, reflecting the surrounding environment. On the left, a large, steep mountain rises from the water's edge. The right bank is lined with lush green trees. In the background, a range of jagged, misty mountains stretches across the horizon. The sky is filled with soft, golden clouds, suggesting a sunset or sunrise. The overall color palette is warm, dominated by oranges, yellows, and greens.

•Utilizando estos
elementos contribuirá
a ser percibido como
un líder positivamente
carismático.

PALABRAS CLAVE HASTA AQUÍ...



The background features a vertical stem with several stylized flowers. Some flowers are pink with red centers, while others are teal. There are also small pink butterflies and a larger teal butterfly. The overall style is whimsical and artistic.

En estas sugerencias se destacan los beneficios que se obtendrán:

mejoramiento de las

comunicaciones en la cadena de

mando, corrección de errores,

además de aprender a conocer a

los subordinados.



**¿Por qué razón es
preciso hacer todo lo
anterior?**

Beneficios para directivos y trabajadores...

Los GRANDES efectos de la “EMPATÍA” DEL JEFE:

- ✓ 1. Un mayor grado de **compromiso** por parte de los trabajadores.
- ✓ 2. Mayor nivel de **diálogo** (lo que reduce los **conflictos**)
- ✓ Mayor grado de **credibilidad** de la Jefatura
- ✓ Aumento de la **productividad**.
- ✓ Mejor **clima laboral**.
- ✓ **Entusiasmo**, ganas de estar en el trabajo y confianza en las propias capacidades



Beneficios...

- ✓ Si aprendemos a **APRECIAR** y **VALORAR** a los colaboradores, éstos comienzan a desplegar sus talentos y habilidades
- ✓ Hay que **promover EMOCIONES POSITIVAS**: el **estrés**, **la rabia**, **el miedo**, **el agobio**, son emociones que restringen el desempeño de las personas e inhiben la expansión del potencial humano.
- ✓ ¿Qué tipo de experiencias puede desencadenar esta condición?



Resultados negativos...

- ✓ La percepción de injusticia
- ✓ El no reconocimiento del esfuerzo personal
- ✓ La percepción (sensación) de que el ERROR puede ser severamente sancionado y castigado.
- ✓ Las presiones desmedidas
- ✓ La incapacidad del Jefe de **VER, RECONOCER Y CELEBRAR LO QUE SE HA LOGRADO.**



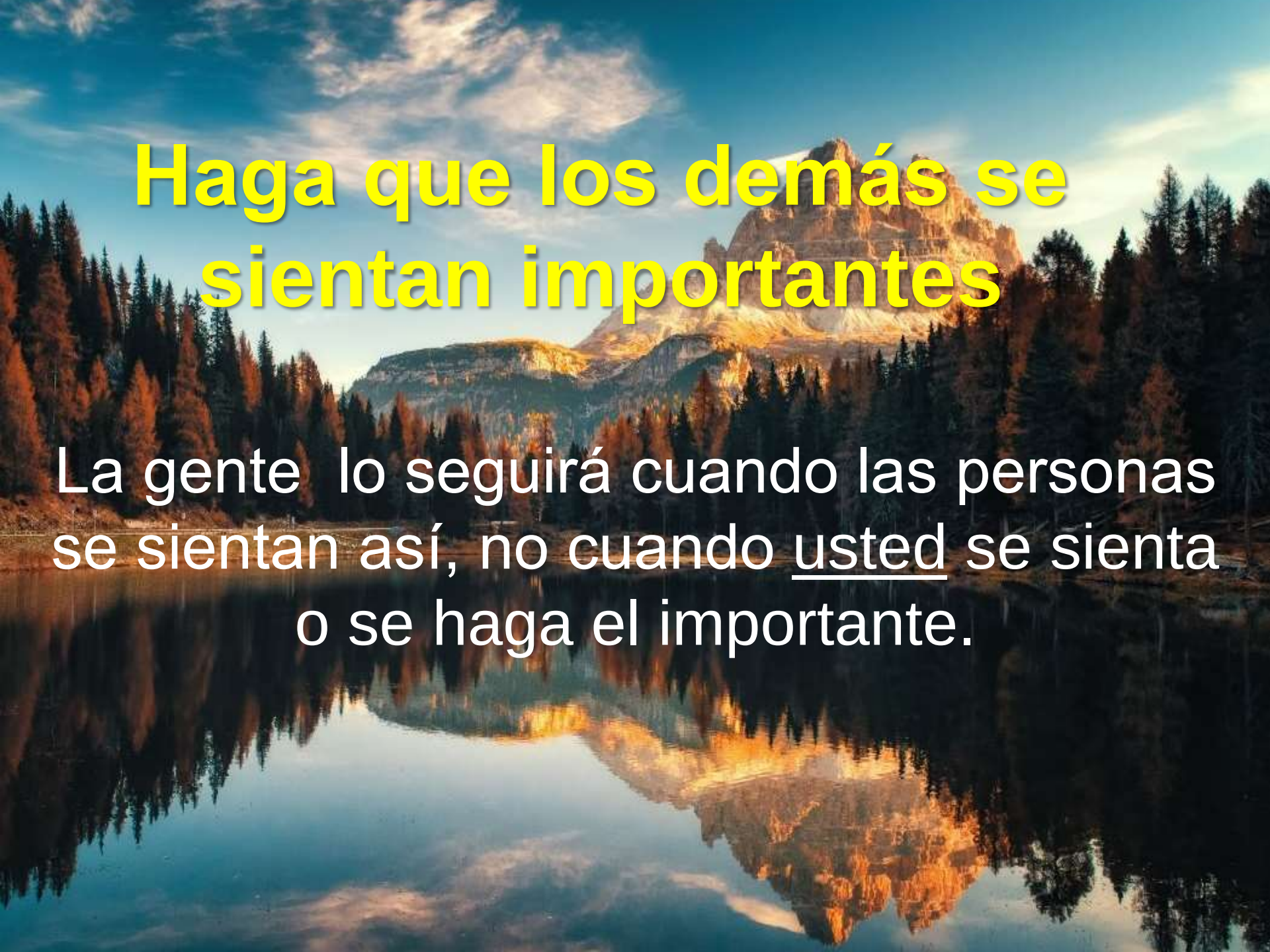
Beneficios de hacer las cosas bien...

✓ Por el contrario, **la CONFIANZA, EL ENTUSIASMO, LA PASIÓN** por lo que se hace, el **ORGULLO*** por aquello que se ha logrado y alcanzado, son emociones expansivas que permiten un mayor despliegue de las capacidades y de la **MOTIVACIÓN DE LAS PERSONAS.**





Sugerencias finales...

A scenic landscape featuring a majestic mountain peak in the background, partially covered in snow and bathed in the warm, golden light of a low sun. The mountain is flanked by dense evergreen forests. In the foreground, a calm body of water perfectly reflects the mountain, the trees, and the sky, creating a symmetrical and serene scene. The sky is a deep blue with wispy white clouds.

Haga que los demás se sientan importantes

La gente lo seguirá cuando las personas se sientan así, no cuando usted se sienta o se haga el importante.

**Trate a los demás como
usted desearía ser
tratado**

**Si quiere que lo sigan, trate a su
gente con justicia y ponga el
bienestar de sus colaboradores antes
que su propio bienestar.**





Responsabilícese de sus acciones y de aquello que hagan los integrantes de su equipo

Usted puede delegar autoridad y poder, no así la responsabilidad

**GRACIAS POR SU
ATENCIÓN**

