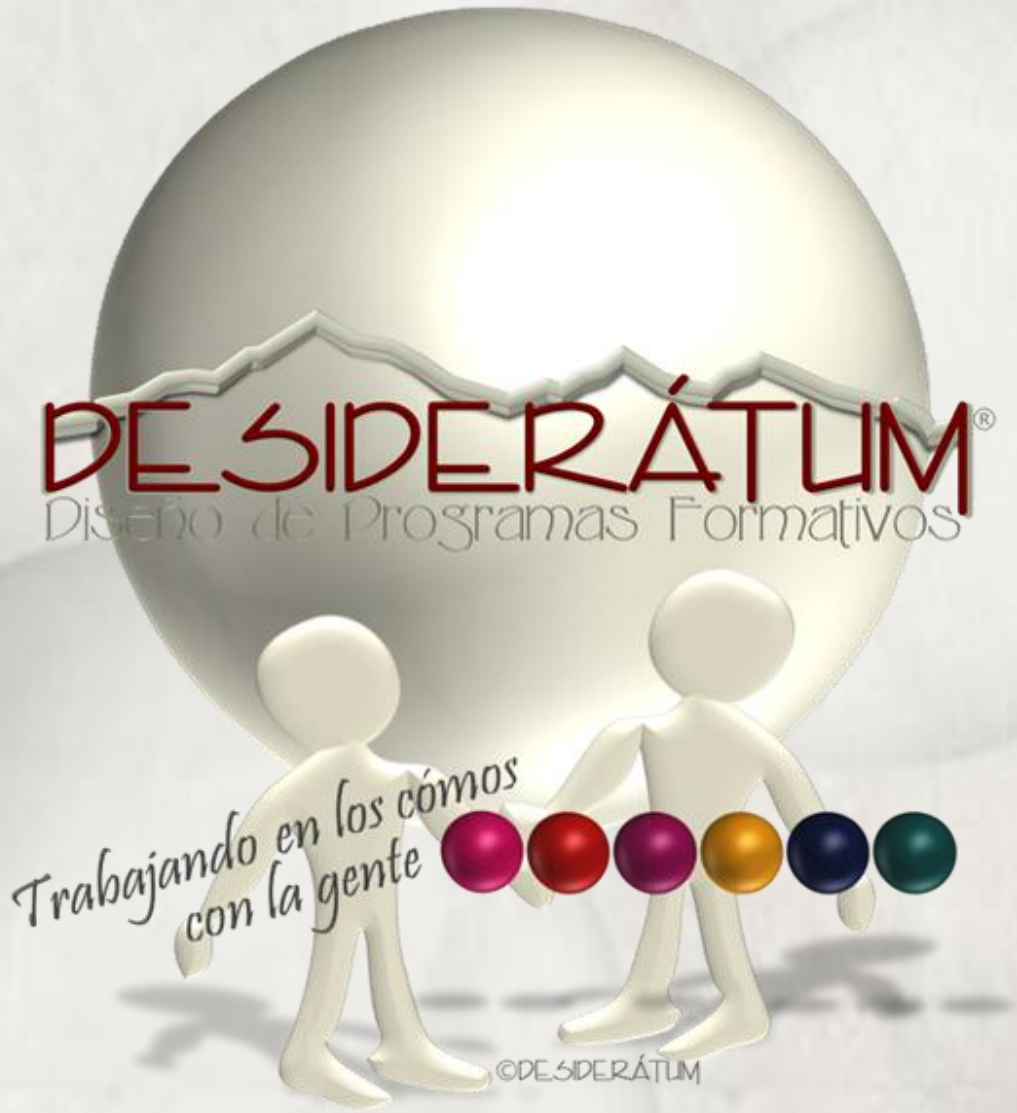
DESIDERÁTUM®

Diseño de Programas Formativos



DESIDERÁTUM
Diseño de Programas Formativos
Trabajando en los Cómos, SC
contacto@desideratum.com.mx
Mensajes: (+52) (55) 55591692

Las 14 Habilidades Finas de Interacción DESIDERÁTUM®

Las 14 Habilidades Finas de Interacción DESIDERÁTUM® son:

- Empatía
- Asertividad
- Motivación
- Confianza
- Persuasión
- Influencia positiva
- Comunicación efectiva
- Retroalimentación
- Manejo de fortalezas y debilidades
- Administración del cambio
- Trabajo en equipo
- Liderazgo
- Actitud positiva
- Adaptabilidad

Todas pueden diagnosticarse, evaluarse y desarrollarse para contrarrestar los problemas de funcionamiento de los equipos.

Habilidades Finas de Interacción DESIDERÁTUM®, el nuevo enfoque en la integración de equipos de trabajo.

DESIDERÁTUM
Diseño de Programas Formativos
Trabajando en los Cómos, SC
contacto@desideratum.com.mx
Mensajes: (+52) (55) 55591692

Empatía.

De acuerdo al diccionario de la lengua española, empatía es la identificación mental y afectiva de un sujeto con el estado de ánimo del otro.

Es la habilidad de identificar y entender los sentimientos, motivaciones y situación de otros. Es la capacidad de reconocer aquello que les preocupa a otros.

La empatía juega un papel importante en las relaciones interpersonales y los resultados en los negocios como el incremento en las ventas, el servicio a clientes, la toma inteligente de decisiones, la mejora del desempeño de los equipos de trabajo.

La falta de empatía puede provocar que se pierdan negociaciones importantes o que se generen conflictos dentro de la organización que provoquen el mal desempeño y, por lo tanto, la baja productividad.

Una persona empática se ajusta a las situaciones conforme éstas lo requieren, escucha y percibe pistas no-verbales, regula positivamente las emociones de los demás.

Ser empático implica entender aun cuando se esté en desacuerdo.

DESIDERÁTUM
Diseño de Programas Formativos
Trabajando en los Cómos, SC
contacto@desideratum.com.mx
Mensajes: (+52) (55) 55591692

Asertividad.

La asertividad es la capacidad de expresar las ideas propias y/o defender los derechos propios de manera objetiva, clara, breve y oportuna en tiempo y forma.

La asertividad garantiza la convivencia entre personas, posibilitando a todos los involucrados en una interacción a mostrarse tal como son aceptando la individualidad de los demás.

La asertividad facilita las interacciones entre personas y mejora los resultados en las organizaciones al facilitar la solución de problemas, la integración de equipos de trabajo, la comunicación, el razonamiento y el diálogo, el respeto, las negociaciones y el servicio.

La falta de asertividad provoca malos entendidos, enojo y frustración entre las personas. Esto tiene un impacto directo en el desempeño y la productividad.

Una persona asertiva es directa, honesta y apropiada. Actúa y expresa lo que piensa en el momento y el lugar adecuados con franqueza y sinceridad.

Quien es asertivo se comunica clara, abierta y racionalmente, sin agredir y sin ser sumiso, incluyendo las formas de comunicación verbal y no-verbal. Quien es asertivo puede planear y defender sus argumentos de manera socialmente adecuada.

DESIDERÁTUM
Diseño de Programas Formativos
Trabajando en los Cómos, SC
contacto@desideratum.com.mx
Mensajes: (+52) (55) 55591692

Motivación.

De acuerdo al diccionario de la lengua española, motivación es el ensayo mental preparatorio de una acción para animar o animarse a ejecutarla con interés y diligencia.

La motivación es un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta. Por ello tiene un papel esencial en el desempeño de los colaboradores en las organizaciones.

La motivación laboral se da mediante la relación de recompensas y rendimiento, al ser incentivos que proporcionan reconocimiento y otorgan mérito al desempeño. Ya que la motivación tiene relación directa con el desempeño, su impacto es notorio en el clima laboral, el servicio interno y externo, la colaboración, el alcance de acuerdos y, por ende, los resultados en general dentro de la organización.

La falta de motivación en los integrantes de la organización provoca que el desempeño sea bajo y el ánimo decaiga. Esto repercute en la productividad.

Una persona que motiva contribuye a crear un ambiente de equipo, entiende la visión y la misión de la organización, establece prioridades, comparte el éxito, modela los comportamientos que espera de los demás.

Una persona motivada se esfuerza por alcanzar los objetivos, es persistente, tiene iniciativa, comparte la información, colabora, busca nuevas oportunidades de crecimiento y mantiene una actitud positiva.

DESIDERÁTUM
Diseño de Programas Formativos
Trabajando en los Cómos, SC
contacto@desideratum.com.mx
Mensajes: (+52) (55) 55591692

DESIDERÁTUM
Diseño de Programas Formativos
Trabajando en los Cómos, SC
contacto@desideratum.com.mx
Mensajes: (+52) (55) 55591692

Confianza.

En sociología y psicología social, la confianza es la opinión favorable de que una persona o grupo actuará de manera adecuada en una determinada situación. La confianza es una hipótesis sobre la conducta futura del otro y se refuerza en función de las acciones que aquél lleva a cabo. La confianza supone seguridad tanto en uno mismo como en los demás.

La presencia de altos niveles de confianza que un individuo puede tener sobre sí mismo hace que esa persona llegue más fácilmente a sus metas que una persona que no tiene confianza en sí mismo y que duda sobre sus capacidades. El desarrollo del nivel apropiado de confianza en un individuo está claramente ligado a un importante número de fenómenos tales como las experiencias vividas, el contexto de crianza, la personalidad, el medio ambiente que lo rodea, etc.

La confianza en los compañeros y pares es uno de los elementos básicos y más importantes para el desarrollo de un nivel de interacciones adecuadas.

Las actitudes de autosuficiencia y falta de confianza en los demás provocan malestar, hartazgo y bajo desempeño.

La falta de confianza en sí mismo provoca falta de iniciativa, dependencia y resultados mediocres.

Una persona poco confiable provoca incertidumbre, malas prácticas y bajo desempeño de quienes le rodean.

DESIDERÁTUM
Diseño de Programas Formativos
Trabajando en los Cómos, SC
contacto@desideratum.com.mx
Mensajes: (+52) (55) 55591692

Persuasión.

La persuasión es un proceso de influencia social mediante el cual se influye sobre el comportamiento de una persona.

La persuasión implica la utilización deliberada de la comunicación para cambiar, formar o reforzar las actitudes de las personas. Las actitudes son representaciones mentales que resumen nuestras opiniones sobre las cosas y que se ven reflejadas en el comportamiento.

Las personas poco persuasivas suelen imponer sus ideas y hacer uso de su posición jerárquica o social para conseguir lo que necesitan. Esto provoca un mal clima organizacional y se refleja en la productividad.

Una persona que es persuasiva piensa en la otra persona y sus necesidades, intereses y motivaciones, y hace sus planteamientos de acuerdo a ello. Por lo tanto, alguien persuasivo está interesado en los demás y les facilita el entendimiento de las situaciones o los problemas.

Para persuadir hay que apelar a la emoción y a los sentimientos positivos para que la otra persona haga una evaluación favorable de nuestras ideas.

Una persona que persuade es capaz de mejorar las interacciones entre personas, el desempeño y los resultados dentro y fuera de la organización.

DESIDERÁTUM
Diseño de Programas Formativos
Trabajando en los Cómos, SC
contacto@desideratum.com.mx
Mensajes: (+52) (55) 55591692

Influencia positiva.

La influencia positiva es la esencia del liderazgo motivacional en el que se guía al equipo no sólo basándose en la tarea y en el esfuerzo sino haciendo referencia a sus posibilidades, estimulando las habilidades y capacidades de sus integrantes, teniendo en cuenta los momentos por los que atraviesa el equipo, haciendo seguimiento muy de cerca de los componentes teniendo en cuenta los intereses comunes, sus preocupaciones y necesidades.

La falta de habilidades para influir positivamente se refleja en el trato que las personas tienen entre sí. Cuando las personas carecen de estas habilidades, suelen imponer sus ideas y tienden a frustrarse y actuar negativamente cuando no consiguen lo que quieren. Esto tiene un impacto directo en el clima laboral, en el desempeño y la productividad.

Una persona que influye positivamente en otros, explica el por qué o la intención de sus solicitudes, especifica las condiciones bajo las cuales sus propuestas se han de llevar a cabo, se involucra, proporciona información regularmente, reconoce el trabajo bien hecho.

Cuando una persona es capaz de influir positivamente dentro de la organización, los procesos y el servicio interno cliente-proveedor mejoran, las interacciones entre personas y entre áreas fluyen, la productividad se eleva.

DESIDERÁTUM
Diseño de Programas Formativos
Trabajando en los Cómos, SC
contacto@desideratum.com.mx
Mensajes: (+52) (55) 55591692

Comunicación efectiva.

De acuerdo al diccionario de la lengua española, comunicar es hacer a otro partícipe de lo que uno tiene; descubrir, manifestar o hacer saber a alguien algo; consultar con otros un asunto tomando su parecer; transmitir señales mediante un código común al emisor y al receptor.

Los códigos de comunicación no siempre son comunes al emisor y al receptor, existen barreras semánticas, psicológicas, sociales que pueden afectar la comunicación y evitar que ésta se dé de manera efectiva.

Se entiende por comunicación efectiva el proceso en el cual la parte receptora interpreta o entiende lo mismo que la parte emisora quiso transmitir. Incluye también el proceso de retroalimentación que ambas partes aplican para asegurarse de que ambos entienden lo mismo.

La comunicación efectiva incluye elementos como el lenguaje verbal, el lenguaje no-verbal, la paralingüística; y habilidades como la escucha, la retroalimentación, la asertividad.

Una persona que es efectiva al comunicarse logra acuerdos, alcanza resultados rápidamente, consigue negociaciones exitosas, resuelve conflictos lo cual mejora las relaciones y la percepción del servicio interno y externo, evoca actitudes positivas, es capaz retroalimentar a otros respecto de su desempeño lo cual eleva la productividad en la organización. Lo contrario ocurre cuando se carece de comunicación efectiva.

DESIDERÁTUM
Diseño de Programas Formativos
Trabajando en los Cómos, SC
contacto@desideratum.com.mx
Mensajes: (+52) (55) 55591692

Retroalimentación.

La retroalimentación es el conjunto de reacciones o respuestas que manifiesta un receptor respecto de la actuación de un emisor.

Desde el punto de vista social, la retroalimentación es el proceso de compartir observaciones, preocupaciones y sugerencias, con la intención de recabar información, a nivel individual o colectivo, para intentar mejorar el funcionamiento de una organización.

Cuando hay falta de retroalimentación, las personas pierden la noción del avance que han alcanzado en el alcance de sus objetivos, en su desarrollo y en su desempeño en general. Esto puede provocar que la motivación baje, afectando la productividad.

Una persona que practica la retroalimentación constantemente contribuye a la mejora continua, aporta información para la mejora del desempeño individual y colectivo, muestra disposición para ajustar sus conductas con la finalidad satisfacer las necesidades de la organización, es factor clave para el desarrollo personal y profesional lo cual eleva la productividad.

DESIDERÁTUM
Diseño de Programas Formativos
Trabajando en los Cómos, SC
contacto@desideratum.com.mx
Mensajes: (+52) (55) 55591692

Manejo de fortalezas y debilidades.

Fortaleza es aquello en lo que se es bueno o aquello que se disfruta hacer. Debilidad es aquello en lo que se es malo o aquello que causa disgusto hacer.

Manejar las propias fortalezas significa sacar a flote el potencial que hay en uno mismo para mejorar el desempeño. Manejar las fortalezas de otros es parte de la función de los líderes al desarrollar a otros y consiste en ayudarles a identificar sus fortalezas, planear cómo mejorarlas, dar seguimiento a las acciones tomadas y monitorear los resultados – todo sistemáticamente.

Manejar las propias debilidades significa tener una estrategia para sortearlas y evitar que estas impidan el buen desempeño. Manejar las debilidades de otros también es parte de la función de los líderes al desarrollar a otros y consiste en ayudarles a identificar sus debilidades, planear cómo sortearlas, dar seguimiento a las acciones tomadas y monitorear los resultados – al igual que con las fortalezas, todo sistemáticamente.

Cuando una persona falla en el manejo de sus fortalezas y debilidades pierde la motivación y se vuelve poco productiva.

Una persona que maneja adecuadamente sus fortalezas y debilidades tiene la capacidad de mejorar su desempeño y desarrollarse rápidamente dentro y fuera de la organización.

Una persona que ayuda a otros a manejar adecuadamente las fortalezas y debilidades, les está ayudando a mejorar su desempeño y a desarrollarse.

DESIDERÁTUM
Trabajando en los Cómos, SC
contacto@desideratum.com.mx
Mensajes: (+52) (55) 55591692