



Brandester

ARTÍCULO

FEBRERO 2023

CÓMO POTENCIAR EL TRABAJO DE MI EQUIPO
CON TRES SIMPLES PREGUNTAS. UNA
ESTRATEGIA DE SUPERLIDERAZGO.

D. Juan Fco. Díaz Navas
Psicología y Neurociencias para tu marca y empresa.
Nº Colegiado: AO12552



Copyright © 2023
by D. Juan Fco. Díaz Navas

Hola lector.

Aquí os dejo este artículo que vas a poder disfrutar y donde os aportaremos solución para un tema concreto.

Este está hecho para ayudar al máximo número de personas como parte del contenido que ofrecemos a través de nuestra web [Brandester.com](https://www.brandester.com).

Si quieres ayudar a algún amigo o amiga puedes invitarlo a formar parte de nuestra comunidad digital mostrándole nuestra web.

Mr. Brandester

Index

Cómo potenciar el trabajo de mi equipo con tres simples preguntas. Una estrategia de Superliderazgo.....Pag. 2

El equipo de Brandester



CAPÍTULO

CÓMO POTENCIAR EL TRABAJO DE MI EQUIPO CON TRES SIMPLES PREGUNTAS. UNA ESTRATEGIA DE SUPERLIDERAZGO.

La mayoría de las empresas. Ya sean grandes, medianas o pequeñas, les encantaría sacar mayor rendimiento de sus empleados. La realidad es que la mayor parte de los equipos no son todo lo eficiente que deberían ser y cada lustro será más complejo encontrar trabajadores ávidos de ganas para realizar los trabajos encomendados.

La verdad que es complejo potenciar a trabajadores cuyas necesidades están tan cubiertas en casi todos los sentidos y donde su mayor dificultad es sentir que no llegan a final de mes.

La mayoría de ellos no es por falta de recursos sino por falta de autogestión del gasto y sus deseos.

Por ello, ¿Cómo hacemos para brindar el trabajo y conseguir un buen rendimiento en el mismo?

La realidad es que no existe una fórmula mágica y la forma de conseguirlo va a depender muchos factores como el grado de escolaridad de los trabajadores, su conocimiento del mundo, la cultura, los líderes informales y su conjunto de características (conductas, pensamientos, valores, emociones, autoconcepto, apego, etc.), las características del resto de trabajadores, el momento en el que se encuentre el grupo de trabajo, las circunstancias y situaciones vividas, el conjunto de características del líder formal (jefes y mandos superiores), etc.

Analizar todo esto puede ser complejo para una mente más hecha a la gestión del negocio que al análisis psicológico de la estructura de trabajo. Por ello, si quieres hacer esto, lo mejor es que contrates a un experto como yo.



CAPÍTULO

CÓMO POTENCIAR EL TRABAJO DE MI EQUIPO CON TRES SIMPLES PREGUNTAS. UNA ESTRATEGIA DE SUPERLIDERAZGO.

Aun así, hay cosas que sí puedes hacer y esta es una de esas estrategias. Esta se basa en la estructura del superliderazgo y ahora te preguntarán ¿qué es eso?

Pues el superliderazgo “es un enfoque derivado del liderazgo tradicional que busca propiciar las condiciones para que cada empleado de la organización desencadene sus propias motivaciones y potencialidades, logrando en lo personal un desarrollo autodirigido que al sumarse al de los demás genere niveles de productividad y eficiencia mayores”.

Referencia: (López Carlos. (2000, diciembre 11). Aproximación al superliderazgo. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/aproximacion-superliderazgo/>).

Una vez definido puedes ver mucho mejor porqué un sistema sencillo de preguntas que te lleve a enfocar a tus trabajadores y hacerlos responsables de su propósito es una de las mejores formas de conseguir motivarlos y alinearlos con los objetivos de la empresa.

Para ello, las preguntas no son al azar, deben estar relacionadas con el grupo en sí mismo y cada una cumple un objetivo concreto.





CAPÍTULO

CÓMO POTENCIAR EL TRABAJO DE MI EQUIPO CON TRES SIMPLES PREGUNTAS. UNA ESTRATEGIA DE SUPERLIDERAZGO.

Aquí pongo un ejemplo para que resulte más sencillo.

1.- Fulanita, ¿me gustaría saber que te ayuda a permanecer aquí? ¿Cómo te mantienes motivado día tras día desde hace 10 años?

2.- ¿Qué piensas que le aportas al grupo? ¿Cuáles son las habilidades que tú destacas de ti y que ayudan al grupo?

3.- ¿Qué crees que puedes hacer con este objetivo concreto? ¿Cómo puedes ayudar a tus compañeros a lograrlo?

Esto hará que la persona adquiera sentido de pertenencia, sentido del yo social, que tenga la necesidad de ser congruente entre lo que dice y hace. Además, adquirirá una visión clara de lo que ella puede hacer para conseguir el objetivo o meta grupal (organizacional). Por ello, la capacidad motivadora será trasladada hacia el interior del individuo en vez de permanecer en factores externos como el salario, el incentivo, el puesto, etc.

Para lograr esto debes tener en cuenta que no es una técnica de euforia, sino un continuo que debes repetir con cada nueva tarea y que debes recordarle cada vez que se pierdan. Por tanto, en tu mano queda objetivar bien las metas y repartir bien las tareas entre tu equipo.



Brandester

*En
Brandester
podemos
ayudarte a
encontrar la
solución.*

**Visítanos
[Brandester.com](https://brandester.com)**

*Gracias por
dedicarnos
este
tiempo.*