**EVALUACIÓN PERMANENTE 2**

**DIRECCIÓN DE PERSONAS**

**2024-20**

|  |  |
| --- | --- |
| **APELLIDOS Y NOMBRES DEL ESTUDIANTE:** | **CORREO ELECTRÓNICO:** |
| Pinedo Gutiérrez Christopher David | 72182243@mail.isil.pe |

**Deberás leer detenidamente cada una de las indicaciones de la evaluación con la finalidad de cumplir con todos los puntos solicitados.**

**INSTRUCCIONES GENERALES:**

* Esta es una actividad individual.
* Si tuvieras consultas con respecto a lo solicitado en uno o varios puntos, deberás comunicarte oportunamente con tu docente para que la inquietud sea aclarada en un plazo prudente y puedas cumplir con los plazos de entrega de la actividad.
* Culminada la evaluación, deberás subir el archivo guardándolo con tu NRC, apellido y nombre.
* Es responsabilidad exclusiva del estudiante subir adecuadamente el documento solicitado corroborando que sea el correcto y que se haya cargado sin errores a la plataforma ISIL+.
* NO SE REVISARÁN LAS EVALUACIONES ENTREGADAS FUERA DEL PLAZO ESTABLECIDO.

**CONSIDERACIONES DEL ENTREGABLE**

* La actividad debe estar ordenada en cuanto a forma y fondo.
* Si se van a incluir imágenes de referencia en la actividad, debes revisar que estén colocadas de manera ordenada y alineada al texto. No colocar imágenes de mucho peso o gran tamaño.
* La actividad debe mostrar los puntos solicitados en el mismo orden en el que se han solicitado.
* Las fuentes de información utilizadas deben ser citadas utilizando las normas APA.

**CONTENIDO DE LA EVALUACIÓN:**

* 1. **INSTRUCCIONES**
  2. **PREGUNTAS**

1. Enrique es un colaborador que destaca dentro de la organización por sus propias cualidades y aptitudes, es considerado por muchos colaboradores como un líder; porque ha generado un impacto positivo en sus compañeros. El Gerente General ve en Enrique un Líder Transformacional y lo ha nombrado líder de un equipo, pero teme fallar. Describa 02 estrategias que puede aplicar como líder transformacional. **(08 PUNTOS)**

**Estrategias:**

* Personalización:
  + Enrique conocerá a cada miembro de su equipo de forma personal y profesional, realizará reuniones uno a uno para entender mejor sus metas, aspiraciones y desafíos.
  + Enrique asignara roles y responsabilidades a los miembros de su equipo que se ajusten a sus conocimientos y fortalezas individuales.
* Creatividad:
  + Enrique fomentara un entorno donde se incentive el promover ideas innovadoras, parra esto organizara sesiones de lluvia de ideas para recopilar soluciones creativas.
  + Enrique promoverá un espacio donde se busque la experimentación, Dara la libertad de probar nuevos métodos de trabajo lo que hará que el equipo salga de su zona de confort y descubra soluciones innovadoras.
* Ejemplo:
  + Enrique dará el ejemplo manteniendo una actitud positiva y profesional ante los desafíos, al ser observado deberá mostrar compromiso, ética y capacidad para resolver problemas.
  + Enrique mostrara disposición para recibir retroalimentación demostrando humildad y apertura para la mejora continua, al recibir las críticas de buena manera mostrara que se debe estar en constante evolución y aprendizaje.
* Inspiración:
  + Enrique debe transmitir entusiasmo y pasión por lo objetivos del grupo, para esto realizara presentaciones motivacionales compartiendo historias de éxito que motiven al equipo.
  + Enrique compartirá regularmente el propósito y visión de la organización, esto vinculará las tareas diarias con un propósito mas grande aportando al sentimiento de formar parte de algo significativo.

1. Mencione 02 ventajas y 02 desventajas del Liderazgo Transformacional. **(04 PUNTOS)**

**Ventajas del Líder Transformacional**

* Motivación y compromiso elevado:
  + Los lideres transformacionales inspiran y motivan a sus colaboradores generando compromiso hacia la visión y objetivos de la organización.
* Desarrollo personal y profesional:
  + Al centrar en el crecimiento individual, se fomenta el desarrollo de habilidades lo que fortalece tanto al equipo como a cada miembro individual.

**Desventajas del Líder Transformacional**

* Dependencia del líder
  + Debido a la naturaleza de este enfoque, los equipos pueden volverse excesivamente dependientes de su guía, en caso este falle o se valla puede generar desorientación.
* Tiempos de implementación largos
  + Debido al enfoque en el desarrollo de habilidades individuales puede tardar más en generar resultados ya que depende de la evolución de los trabajadores.

1. La forma en que cada uno construye las relaciones con los seguidores es variada, así como la influencia que ejercen sobre ellos, para hacer algún requerimiento en particular. Cada tipo de relación implica utilizar distintas estrategias de influencia. A continuación, proponga usted 01 ejemplo de cómo un Gerente de Marketing puede persuadir usando la “Estrategia Inspiradora” y la “Estrategia Participativa” en su equipo. **(04 PUNTOS)**

**Estrategia Inspiradora**

* El gerente de marketing desea que el equipo se comprometa con el lanzamiento de una nueva marca sostenible y eco amigable.

Para lograr esto, organiza una reunión donde presenta de forma inspiradora la visión y el impacto que la marca tendrá.

No solo en el éxito comercial, sino en cómo la marca contribuirá a crear un futuro más verde y sostenible.

Con esto el apela a los valores de responsabilidad social que comparte el equipo, destacando cómo su participación activa puede hacer una diferencia tangible en la sociedad.

**Estrategia Participativa**

* El gerente necesita implementar un nuevo proceso para la gestión de proyectos.

Antes de tomar decisiones, invita al equipo a una sesión de brainstorming.

Durante la reunión, el gerente solicita ideas y sugerencias de todos para encontrar la mejor manera de mejorar el flujo de trabajo.

Al involucrar a los miembros del equipo en la planificación y en la toma de decisiones, se les da un sentido de propiedad sobre el proceso y, por tanto, mayor motivación para implementarlo.

1. Proponga 1 ejemplo de Motivación Extrínseca y Motivación Intrínseca **(04 PUNTOS)**

Ejemplos de motivación extrínseca e intrínseca en el área de sistemas de una empresa.

* Motivación Extrínseca
  + Un desarrollador de software trabaja duro en un proyecto para cumplir con una fecha límite ajustada, porque sabe que al finalizarlo a tiempo recibirá un bono económico o un aumento de salario.

Aquí, la motivación proviene de una recompensa externa (bono o aumento), que impulsa el comportamiento.

* Motivación Intrínseca
  + Un ingeniero de sistemas decide mejorar y optimizar el rendimiento de la infraestructura de red de la empresa por iniciativa propia, lo hace porque disfruta el desafío técnico y siente satisfacción personal al resolver problemas complejos.

En este caso, el impulso proviene del interés y la satisfacción interna que le genera el trabajo, más allá de cualquier recompensa externa.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

“Si tus acciones inspiran a los demás a soñar, aprender y hacer más; eres un líder.”

**John Quincy Adams**