**EVALUACIÓN PARCIAL**

**DIRECCIÓN DE PERSONAS**

**2024-20**

|  |  |
| --- | --- |
| **APELLIDOS Y NOMBRES DEL ESTUDIANTE:** | **CORREO ELECTRÓNICO:** |
| Pinedo Gutierrez 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. **De acuerdo a la noticia publicada por el Diario Gestión (Actualizado el 27 de Setiembre 2021), y al tema de la Motivación, identifique cuáles son las motivaciones extrínsecas e intrínsecas y escríbalas colocándolas en la respectiva tabla, brinde su comentario u opinión respecto a eso. (08 PUNTOS)**

# Importancia de la motivación laboral en empresas del sector minero

## El sector minero puede llegar a ser muy retador, sobre todo por las condiciones en las que tienen que trabajar los empleados. Entonces, es crucial que la empresa sepa de qué forma puede motivar a sus trabajadores y retener su talento dentro de la organización.

[**Redacción Gestión**](https://gestion.pe/autor/redaccion-gestion/)

[redacciongestion@diariogestion.com.pe](mailto:redacciongestion@diariogestion.com.pe)

Lima, 22/07/2019, 06:55 p.m. | Actualizado 27/09/2021, 12:45 p.m.

Es importante que una empresa propicie el respeto, reconocimiento, orgullo de trabajo y creación de valores dentro de sus empleados.

Muchas veces esta labor se puede dificultar en sectores como el minero, que por lo general se mueve en condiciones muy duras. Sin embargo, según **Silvio Brigneti, Vicepresidente de recursos humanos, comunicación corporativa y seguridad en Antamina S.A.**, la compañía debe hacer todo el esfuerzo por mantener a sus trabajadores felices y motivados.

*“A pesar de ser un sector que trabajamos en condiciones extremas, a 4,500 metros de altura, con frío, lluvia, lejos de las familias, tratamos de brindarles a los trabajadores las mejores condiciones de habitabilidad, de trabajo, buen reconocimiento salarial, pero, sobre todo, reconocimiento por lo que hace”,* manifiesta el directivo.

Por otro lado, se debe dar importancia a la transformación tecnológica, sobre todo en rubros como el de [**Antamina**](https://gestion.pe/noticias/antamina/), en donde se requiere trabajar con tecnología de punta. Se debe tomar en cuenta la innovación en cuanto a herramientas e infraestructura.

*“La tecnología en minería es muy importante, es lo que hace la diferencia y también la gente, trabajamos mucho en el desarrollo de nuestra gente”*, agrega Brigneti.

Fuente: <https://gestion.pe/gestion-tv/importancia-motivacion-laboral-empresas-sector-minero-273879-noticia/>

|  |  |
| --- | --- |
| **Motivación Extrínseca** | **Motivación Intrínseca** |
| **1. Reconocimiento salarial**: Tener un buen salario y beneficios económicos por el trabajo realizado.  **2. Condiciones de trabajo mejoradas**: Provisión de instalaciones adecuadas y confortables en el lugar de trabajo.  **3. Beneficios sociales**: Acceso a seguros de salud, seguros de vida o beneficios de pensiones.  **4. Bonificaciones o incentivos económicos**: Premios monetarios por alcanzar objetivos específicos o cumplir con ciertas metas.  **5. Capacitación continua**: Ofrecer programas de formación o cursos financiados por la empresa para el desarrollo profesional.  **6. Reconocimiento público**: Ser destacado públicamente por los logros alcanzados, como en reuniones o eventos corporativos. | **1. Sentido de propósito**: Tener la convicción de que el trabajo tiene un impacto positivo en la comunidad o en el entorno.  **2.Orgullo por el trabajo realizado**: Sentir satisfacción por cumplir con las tareas asignadas y contribuir al logro de objetivos importantes.  **3. Desafío**: Sentirse motivado por la superación de retos difíciles o el logro de metas ambiciosas.  **4. Compromiso con los valores de la empresa**: Sentir afinidad con la cultura y valores de la organización.  **5. Crecimiento profesional**: La motivación de mejorar y avanzar en la carrera profesional. |

Comentario u opinión:

La motivación juega un papel crucial para mantener el compromiso y la satisfacción de los trabajadores en un entorno tan desafiante.

Según Silvio Brigneti, la empresa hace un esfuerzo significativo para motivar a sus empleados, brindando condiciones laborales adecuadas y reconocimiento, a pesar de las duras circunstancias de trabajo.

El enfoque en ofrecer buenas condiciones de habitabilidad, reconocimiento por el trabajo realizado y una compensación adecuada son estrategias motivacionales que buscan equilibrar el bienestar del trabajador con los resultados de la empresa.

Estos esfuerzos son esenciales en un contexto como la minería, donde el entorno extremo y la distancia familiar pueden afectar la moral y el rendimiento.

**De acuerdo a la publicación del Diario Gestión, sobre el tema “Doce maneras de identificar a un líder ineficaz” responda las siguientes preguntas: (12 PUNTOS)**

# Doce maneras de identificar a un líder ineficaz

## Es importante darse cuenta de que sólo porque alguien está en una posición de liderazgo, no significa necesariamente que sea un líder eficaz.



**Redacción Gestión**

[redaccion@gestion.pe](mailto:redaccion@gestion.pe)

Lima, 18/01/2015, 09:15 a.m.

Si usted desea determinar la [capacidad de liderazgo](https://gestion.pe/noticias-de-liderazgo-839?href=nota_tag/) de alguien, dele un poco de responsabilidad y observe lo que hacen con ella, ya que los líderes producen resultados.

No siempre es fácil, sobre todo en el caso de líderes inexpertos, pero los buenos líderes encuentran una manera de hacer el trabajo.

Según el portal Management Journal, es importante darse cuenta de que sólo porque alguien está en una posición de liderazgo, no significa necesariamente que lo sea. Dicho de otra manera, no todos [los supervisores son iguales](https://gestion.pe/noticias-de-jefes-empresas-35771?href=nota_tag/).

El dilema de muchas organizaciones es que sufren de un problema de reconocimiento, no pueden reconocer a los líderes buenos de los malos, y a raíz de eso hay 12 maneras para identificar líderes ineficaces:

**1. Mal carácter:** Un supervisor que carece de carácter o integridad no soportará la prueba del tiempo. No importa lo inteligente, afable y persuasivo, o la astucia en una persona, si son propensos a racionalizar el comportamiento poco ético basado en las necesidades actuales o futuras a la larga son víctimas de su propia destrucción.

**2. La falta de rendimiento:** Nadie es perfecto, pero los supervisores que constantemente fracasan no son líderes, no importa lo mucho que le gustaría a usted que fueran. Mientras que el rendimiento pasado no es siempre un indicador cierto de acontecimientos futuros, una trayectoria a largo plazo de éxito no se debe tomar a la ligera. Alguien que siempre ha tenido éxito en papeles de liderazgo tiene muchas más posibilidades de éxito que una persona que no tiene. Es importante recordar que los líderes no probados vienen con una prima de riesgo alto.

**3. Pobres habilidades de comunicación:** Muéstreme un supervisor con habilidades de comunicación pobres y yo le mostraré a alguien que va a ser de corta duración en su posición o de una larga duración mediocre. Los grandes líderes pueden comunicarse de manera efectiva a través de medios, ámbitos y entornos. Saben escuchar, y son pensadores activos. Saben cuándo avanzar, retroceder o mantenerse quieto.

**4. Naturaleza egoísta:** Si un supervisor no entiende el concepto de "servicio por encima de uno mismo" no va a generar la confianza. La confianza y lealtad de aquellos a quienes dirigen. Cualquier líder es sólo tan bueno como su deseo o el de su equipo para ser guiados. Una abundancia de ego, orgullo y arrogancia no son rasgos de un liderazgo positivo. Si un líder recibe un voto de no-confianza de sus subordinados está fuera del juego.

**5. Estilo de liderazgo:** Los grandes líderes son fluidos y flexibles en su enfoque. Ellos entienden el poder y la necesidad de un liderazgo contextual. No entender los estilos de liderazgo que juegan bien en el mundo de hoy, dará lugar a una cultura fracturada, y en última instancia, una organización sin fines productivos. Sólo los líderes que rápidamente pueden reconocer y adaptar sus métodos a la situación en cuestión son los que tendrán éxito en el largo plazo.

**6. Falta de enfoque y seguimiento de los proyectos:** Aquellos líderes que no tienen el foco y la atención al detalle para hacer palanca y a los recursos de una manera comprometida perecerán. Los supervisores que no poseen un sesgo hacia la acción, o que no pueden cumplir con sus obligaciones, no tendrán éxito. El liderazgo consiste en el rendimiento… Las intenciones deben estar alineadas con los resultados de los líderes para ser eficaz.

**7. Permanecer estático:** Sin visión no hay liderazgo. Los líderes satisfechos con el status quo, o que tienden a preocuparse más por la supervivencia que el crecimiento no va a hacer bien en el largo plazo. Los mejores líderes se centran en el cambio de liderazgo e innovación para mantener sus organizaciones frescas, dinámicas y en crecimiento. En pocas palabras los líderes que construyen un destino de negocios estático van camino al fracaso.

**8. Desconectado del mercado:** Los líderes que no se ajustan a las necesidades del mercado cometerán muchos errores. Como dice el viejo refrán, si usted no está tomando cuidado de sus clientes, alguien más estará muy feliz de hacerlo. Los líderes exitosos se centran en la satisfacción del cliente y la lealtad. Encuentran maneras de participar consistentemente e incorporarlos a su innovación y a las iniciativas de planificación. Si usted no hace caso, maltrata, o de lo contrario no valora su cartera de clientes, sus días como líder son sin duda contados.

**9. No invertir:** Los líderes están plenamente comprometidos en invertir en aquellos que conducen. Ellos apoyan a su equipo, construyen su equipo, son mentores y entrenadores de su equipo y realmente se preocupan por su equipo. Un supervisor que no invierte totalmente en su equipo no contará con un equipo, por lo menos no uno efectivo.

**10. Falta de responsabilidad:** Los verdaderos líderes son responsables. No culpan a los demás, no reclaman el crédito por el éxito de su equipo. Por encima de todo, los líderes son responsables ante su equipo. Siempre he dicho que los dirigentes que no rinden cuentas a sus pueblos con el tiempo tendrán que rendir cuentas por su pueblo.

**11. No centrado:** Los líderes que no se concentran, producen errores en sus equipos. Los líderes que carecen de disciplina modelan los comportamientos equivocados y es inevitable que sus organizaciones se encuentren en un riesgo tal que pierden su enfoque.

**12. Falta de visión:** La mala visión, una visión que es voluble, o una visión inexistente hará que los líderes fracasen. El trabajo de un líder consiste en alinear a su equipo en torno a una visión clara y alcanzable. Esto no puede ocurrir cuando un ciego guía a otro ciego.

Fuente: <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/doce-maneras-identificar-lider-ineficaz-73232-noticia/?ref=gesr>

**¿Qué competencias genéricas (instrumentales, interpersonales, sistémicas) logras identificar que le hace falta desarrollar y poner en práctica a este tipo de persona que NO es líder?**

|  |  |
| --- | --- |
| Competencias Genéricas | Descripción |
| Instrumentales | |
| Capacidad de análisis y síntesis | No puede evaluar adecuadamente las situaciones ni entender las complejidades del entorno. |
| Comunicación oral y escrita | Carece de habilidades para comunicarse efectivamente, lo que afecta la claridad en la dirección. |
| Resolución de problemas | No sabe abordar ni resolver los problemas que surgen, lo que deteriora la confianza del equipo. |
| Toma de decisiones | Toma decisiones poco informadas o basadas en egoísmo, en lugar de datos y análisis. |
| Capacidad de gestión de la información | No sabe utilizar la información relevante para mejorar el desempeño y los resultados. |
| Interpersonales | |
| Habilidades de relaciones interpersonales | Tiene dificultades para construir relaciones de confianza, lo que impacta la cohesión del equipo. |
| Razonamiento crítico | No fomenta un ambiente donde se valore la crítica constructiva, lo que limita el crecimiento. |
| Compromiso ético | No actúa con integridad, afectando su credibilidad y la lealtad de su equipo. |
| Sistémicas | |
| Adaptación a nuevas situaciones | Se resiste al cambio y no busca innovar, lo que limita la capacidad de respuesta ante desafíos. |
| Liderazgo | Falta de visión y capacidad de inspirar, lo que impide que el equipo se sienta motivado. |
| Capacidad de negociación | No sabe negociar efectivamente en situaciones difíciles, lo que genera conflictos. |
| Motivación al logro | No inspira ni motiva a su equipo a alcanzar metas, lo que reduce el rendimiento general. |

**¿Consideras que esta persona tiene dinamismo? ¿Por qué sí? ¿Por qué no?**

No considero que sea dinámico.

La falta de habilidades interpersonales, la resistencia al cambio, la ausencia de proactividad y la débil motivación son características que limitan su capacidad de movimiento y avance en la organización.

Su ineficacia para adaptarse a las necesidades del entorno y su incapacidad para fomentar la cohesión del equipo refuerzan esta idea.

**¿Qué tipo y estilo de liderazgo recomendarías usar para este tipo de situaciones?**

**Tipo de Liderazgo: Visionario**

* Un líder visionario inspira y motiva a su equipo al articular una dirección clara y emocionante.

Este tipo de liderazgo puede ayudar a transformar la percepción del trabajo del equipo, estableciendo un propósito que los motive a superar limitaciones y a trabajar hacia objetivos comunes.

**Estilo de Liderazgo: Participativo**

* Un estilo participativo involucra a los miembros del equipo en el proceso de toma de decisiones, lo que les permite sentirse valorados y escuchados.

Este enfoque promueve la colaboración, la creatividad y el compromiso del equipo, ayudando a mejorar la dinámica grupal y a abordar la ineficacia de manera conjunta.

**Conclusión**:

La combinación de un liderazgo visionario con un estilo participativo no solo motiva al equipo, sino que también fomenta un ambiente de trabajo positivo donde cada miembro se siente empoderado y parte del proceso.