TRANSFORMACIÓN CONSCIENTE

MÓDULO 3

MANUAL DEL CURSO

Comunicación y motivación del equipo

Estrategias de Liderazgo y Trabajo en Equipo

Escuela Yo Creo

Material de estudio · Documento de demostración

Introducción

Un equipo avanza cuando entiende hacia dónde va y por qué. La comunicación del líder no consiste en dar instrucciones, sino en construir claridad, confianza y sentido.

La motivación, por su parte, no se decreta: se cultiva con condiciones de trabajo, reconocimiento y propósito. Este módulo entrega herramientas concretas para hacerlo en la práctica.

Objetivos de aprendizaje

- Distinguir entre comunicación operativa y comunicación que construye confianza.
- Aplicar feedback específico y oportuno sin generar resistencia.
- Diseñar acciones de reconocimiento y propósito para el equipo.

> **Idea clave:** La motivación se sostiene con claridad, autonomía y reconocimiento; no con discursos.

Comunicar para alinear

La claridad es el primer acto de liderazgo. Un mensaje ambiguo se convierte en retrabajo, tensiones y pérdida de foco. Antes de comunicar, conviene responder tres preguntas: qué se espera, para qué y cómo se sabrá que está bien hecho.

- Explicar el contexto antes que la tarea.
- Definir criterios de éxito observables.
- Confirmar que el mensaje se comprendió, no solo que se escuchó.

Motivación intrínseca y extrínseca

Las recompensas externas funcionan a corto plazo; el interés genuino por el trabajo sostiene el esfuerzo en el tiempo. El líder puede influir en la motivación intrínseca dando autonomía, mostrando progreso y conectando las tareas con un propósito mayor.

- Autonomía: decidir cómo hacer el trabajo.
- Maestría: oportunidades para aprender y mejorar.
- Propósito: entender a quién le sirve lo que hacemos.

Feedback que ayuda

El feedback útil es específico, descriptivo y centrado en conductas observables. El modelo SBI (Situación, Conducta, Impacto) ordena la conversación y reduce la sensación de juicio personal.

- Situación: cuándo y dónde ocurrió.
- Conducta: qué se observó, sin interpretaciones.
- Impacto: qué efecto tuvo en el equipo o el resultado.

> **En la práctica:** Ejemplo SBI: «En la reunión de ayer (situación), presentaste el avance sin datos de respaldo (conducta). El equipo quedó con dudas y la decisión se postergó (impacto)».

Ejercicio práctico

- Elige una persona de tu equipo con quien tengas un tema pendiente.
- Escribe el feedback en formato SBI y revísalo: ¿describe hechos o juicios?
- Agenda una conversación de 15 minutos esta semana y cierra con un acuerdo concreto.

Lista de verificación

- Explico el contexto antes de pedir una tarea.
- Doy feedback sobre conductas, no sobre personas.
- Reconozco el trabajo bien hecho de forma específica.
- Pregunto cómo se siente el equipo respecto a su carga y propósito.

> **Para cerrar:** La motivación se sostiene con claridad, autonomía y reconocimiento; no con discursos.

Este material es una versión de demostración. El contenido definitivo será validado por Escuela Yo Creo.