

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MEXICO
FACULTAD DE CIENCIAS AGRÍCOLAS
INGENIERO AGRÓNOMO EN FLORICULTURA
UNIDAD DE APRENDIZAJE: LIDERAZGO
TERCER SEMESTRE

LIDERAZGO Y EL PROCESO ORGANIZACIONAL

AUTOR:

DR. en G. y A. P. JESÚS HERNÁNDEZ ÁVILA¹

Toluca México, agosto 2015

INDICE

	DIPOSITIVA
PRESENTACIÓN	4
OBJETIVOS	5
GUÍA DE USO	6
LIDERAZGO	7
EL LIDER SIN SER EL JEFE	10
PERFIL Y VALORES DEL LIDER	12
VALORES Y FUTURO DE LA HUMANIDAD	14
LIDERAZGO Y PODER	16
CULTURA ORGANIZACIONAL	19
CARACTERISTICAS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL	22
EL PAPEL DE UN DIRIGENTE EN SU LABOR DE DAR FORMA Y ALINEACIÓN AL SISTEMA DE VALORES Y A LAS ASPIRACIONES DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL.	26

INDICE continua...

	DIAPOSITIVA
CREACION Y SOSTENIMIENTO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL	27
EFECTO PIGMALION EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL	29
EFECTO PIGMALION [POSITIVO]	30
EFECTO PIGMALIÓN Y EL LENGUAJE CORPORAL	31
EFECTO PIGMALIÓN Y LA PERCEPCIÓN QUE TRANSMITIMOS	32
BIBLIOGRAFÍA	33


P R E S E N T A C I O N

La Unidad de Aprendizaje de **LIDERAZGO**; corresponde a la Currícula de la Licenciatura del **INGENIERO AGRÓNOMO** en **FLORICULTURA**, la cual esta ubicada en el Plan de Estudios de 2003.

La UA, se encuentra ubicada en la sección de materias obligatorias del núcleo básico para el ejercicio profesional agronómico; con énfasis en la en el desarrollo actitudinal del **AUTOEMPLEO**.

La temática correspondiente a **LIDERAZGO**, se imparte con base en el programa como **SEMINARIO**, lo que permite adquirir competencias de como ser un líder, desde el **APRENDIZAJE COLABORATIVO**, con la finalidad de poder insertarse en el ámbito laboral, o bien tener la misión y visión de ser un agente de cambio, **EN EL PROCESO PRODUCTIVO AGRIFLORICOLA**, en los ámbitos:
regional, nacional e internacional.


OBJETIVOS



Que el alumno inicie el proceso por identificar su LIDERAZGO con conocimiento de diferenciar equipo-grupo aplicando la CULTURA ORGANIZACIONAL



Que el alumno tenga la habilidad para generar una comunicación con la gente para que logren sus metas y objetivos, y éstos sean compatibles con los objetivos de la organización.



El alumno será capaz de Influir y motivar a los agentes de la producción florícola nacional, para que logren sus metas y objetivos, objetivos comunes de un grupo o de una comunidad



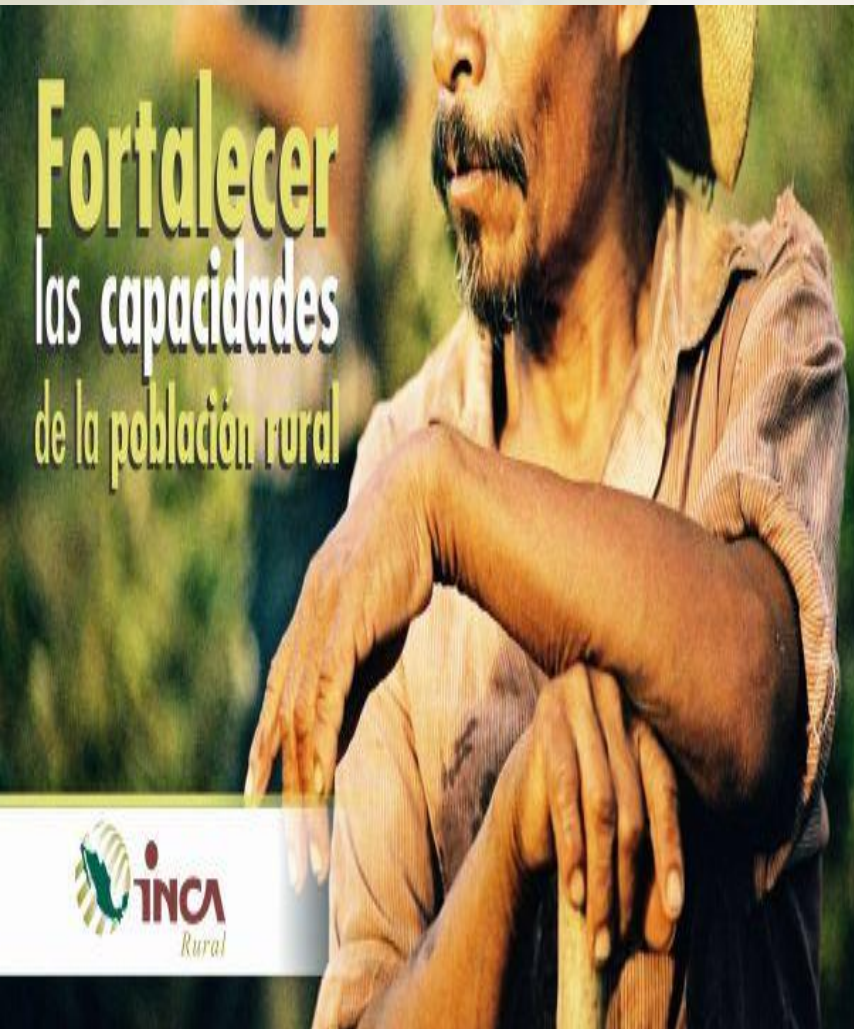
El alumno desarrollara habilidades para que se transformen en agentes de cambio, líderes de su profesión.

GUÍA DE USO

Los contenidos de esta guía, se desarrollan con base en el programa de estudios por competencias de la unidad de aprendizaje: LIDERAZGO; temática que requiere del apoyo de material sintético, pertinente y en ocasiones grafico, que permitan al alumno generar una total atención y propicien un cambio de conducta con fundamento en los conceptos y aplicaciones de técnicas y experiencias de líderes exitosos:

La secuencia de la presente serie de diapositivas, conjuntamente con una guía de apuntes [que a su vez se les ha proporcionado], y la proyección de videos y ponencias de expertos, se pretende lograr que el futuro líder asimile y obtenga conocimientos y técnicas que genere en el joven estudiante competencias; para dar cumplimiento y cobertura a los objetivos planteados.

LIDERAZGO



George R. Terry.

Define como la acción de influir en la gente para que se empeñe de buena gana por los objetivos del grupo.

Robert Tannenbaum y colaboradores:

Definen como la influencia personal ejercida en una situación y dirigida a conseguir una o varias metas particulares.

LIDERAZGO

Si tus acciones inspiran
a otros a soñar más,
aprender más,
hacer más y
a ser mejores;
eres un líder.

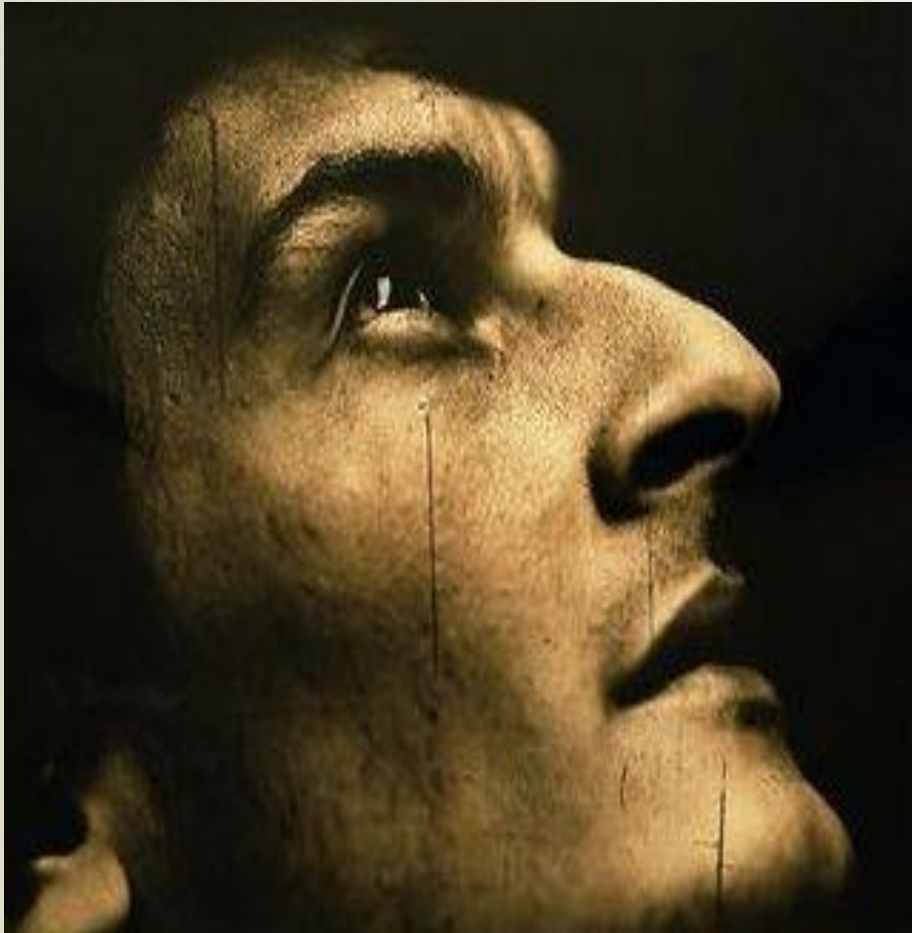
Jack Welch



Koontz y O'Donnell afirma que el liderazgo consiste en influir en la gente para que se una en la consecución de cierta meta común.

Liderazgo es el proceso de influir en otros para facilitar el logro de objetivos pertinentes para la organización.

LIDERAZGO



El líder es aquella persona que es capaz de influir en los demás.



Es la persona que lleva "la voz cantante" dentro del grupo; su opinión es la más valorada.




Una persona puede ser el jefe de un grupo y no ser su líder y, al contrario, puede ser el líder sin ser el jefe.

EL LÍDER SIN SER EL JEFE.



- ❖ *El líder representa para el resto del grupo un auténtico ejemplo de dedicación, de entusiasmo y de coraje.*
- ❖ *Hay que señalar que no es líder quien quiere sino quien puede.*
- ❖ *Para ser líder hay que tener unas cualidades personales muy sobresalientes que no todo el mundo posee.*
- ❖ *Y que se pueden adquirir a través del aprendizaje y de la experiencia.*

EL LÍDER NACE O SE HACE



El líder nace o se hace?

- Las repuestas son múltiples y desde distintos marcos teóricos.

1

El ir asumiendo responsabilidades, tomando decisiones, solucionando problemas, permitirá ir forjando a un auténtico líder.

Los empleados vayan asumiendo competencias y que se vayan acostumbrando a enfrentarse a problemas.

La preparación y la experiencia son aspectos que hay que cuidar en la formación de toda persona y es conveniente empezar a hacerlo desde su juventud, para ir desarrollando sus capacidades de liderazgo.

Perfil y valores de Líder

Valores del Líder

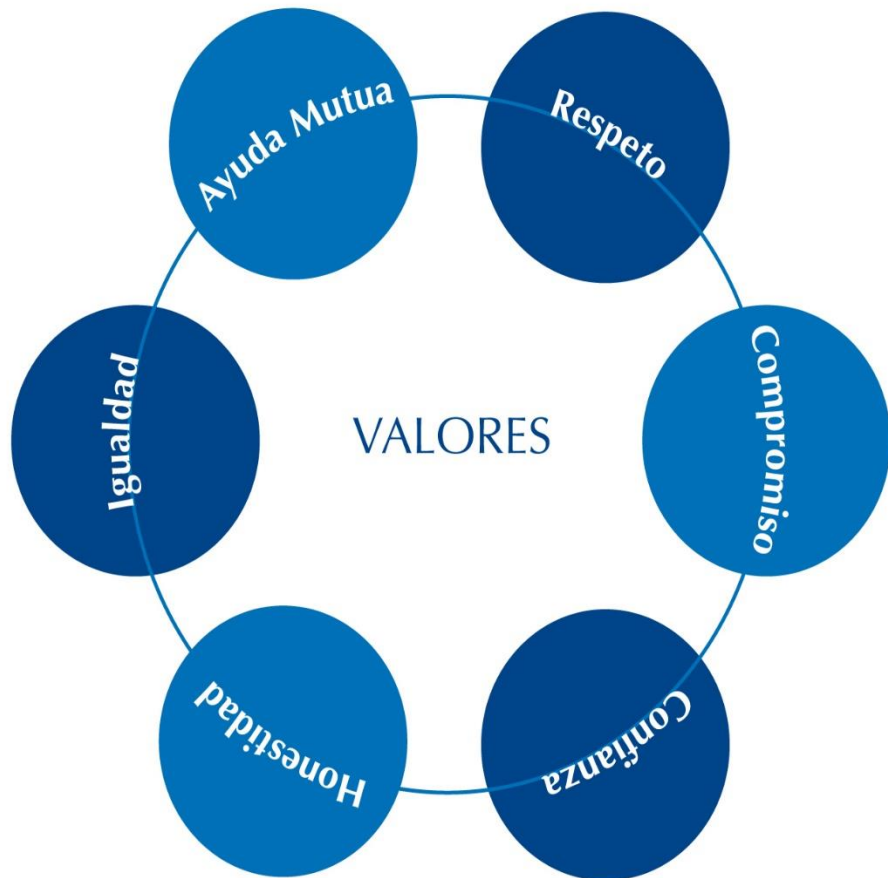


Tiene preocupación por la cultura de su compañía; identifica cómo los empleados perciben su trabajo, y si se sienten apreciados y orgullosos en su organización.

Le preocupa que su personal esté constantemente capacitado respecto de su trabajo: que aprenda nuevas técnicas y sepan de qué manera su trabajo influye sobre los demás.

Se hace creativo en su actitud, lo que ocasiona confianza, y con ello, enseña.

Perfil y valores del Líder



Perfil:

- ✓ Receptividad
- ✓ Comunicación
- ✓ Estrategia
- ✓ Flexibilidad
- ✓ Emprendedor
- ✓ Innovador
- ✓ Agradecimiento

Valores y futuro de la humanidad



- En los años 60's inicio de la guerra fría.
- En los 70's se da la liberación femenina
- En los 80's el fin del socialismo
- En los 90's la globalización
- Y en el tercer milenio la democratización de la información

Valores y futuro de la humanidad



No se debe perder de vista los actuales problemas que se están viviendo; pues el nuevo líder está inmerso en la globalización, en el rompimiento con los viejos paradigmas y el surgimiento de otros.

Liderazgo y Poder

Un líder sin poder no puede ser líder

Cuando el líder posee un recurso que otros requieren pero que solamente él controla, los hace dependientes suyos y, por lo tanto, gana poder sobre ellos.

Por lo que el poder se sustenta en la dependencia.

Esta dependencia aumenta a medida que lo que el individuo controla es significativo, escaso o irremplazable.

Liderazgo y Poder

Las fuentes principales de poder son: el puesto de un individuo en una organización y las características personales del individuo.

Son modalidades de poder: la recompensa, la coerción, la legitimidad, el conocimiento y la referencia.

En una organización el líder debe ejercer eficazmente el poder, actuando con energía e inventiva, aprovechando las oportunidades para obtener recursos o resolver problemas críticos, para llevar a la organización a altos niveles de desempeño.

Comportamientos y Líderes

Poder del Líder:

- Poder de decisión
- Poder consultivo
- Poder de acción
- Poder de opinión



QUE TIPO DE PODER DEBE EJERCER EL LÍDER?



CULTURA ORGANIZACIONAL

¿Qué es la cultura organizacional?

"Es considerada como la personalidad de la organización".

- > *Percepción común mantenida por los miembros de la organización*
- > *Sistema de significado compartido.*

"Son los valores, los mitos, las costumbres, Los productos estrellas, la forma de vestir y de comportarse de los integrantes de una organización adquiridos a través del tiempo".

CULTURA ORGANIZACIONAL

CULTURA ORGANIZACIONAL



Chiavenato (1989) presenta la cultura organizacional como "...un modo de vida, un sistema de creencias y valores, una forma aceptada de interacción y relaciones típicas de determinada organización.

CULTURA ORGANIZACIONAL



García y Dolan (1997) definen la cultura como "... la forma característica de pensar y hacer las cosas... en una empresa... por analogía es equivalente al concepto de personalidad a escala individual

CULTURA ORGANIZACIONAL

Características de la cultura organizacional

- Distintiva.
- Estable.
- Implícita.
- Simbólica
- Ningún tipo es el mejor
- Integrada
- Aceptada
- Es un reflejo de los altos directivos
- Subculturas.
- Fuerza variable



El desarrollo de la cultura organizacional permite a los integrantes de la organización ciertas conductas e inhiben otras.

Una cultura laboral abierta y humana alienta la participación y conducta madura de todos los miembros de la organización, sí las personas se comprometen y son responsables, se debe a que la cultura laboral se lo permite

Es una fortaleza que encamina a las organizaciones hacia la excelencia, hacia el éxito.

Evidencie coherencia entre sus principios y valores frente a los postulados por la Institución

CULTURA ORGANIZACIONAL

De la comparación y análisis de las definiciones presentadas por los diversos autores, se infiere que todos conciben a la cultura como todo aquello que identifica a una organización y la diferencia de otra haciendo que sus miembros se sientan parte de ella ya que profesan los mismos valores, creencias, reglas, procedimientos, normas, lenguaje, ritual y ceremonias.

La cultura se transmite en el tiempo y se va adaptando de acuerdo a las influencias externas y a las presiones internas producto de la dinámica organizacional.



CULTURA ORGANIZACIONAL



Las organizaciones poseen una cultura que les es propia: un sistema de creencias y valores compartidos al que se apegan el elemento humano que las conforma.

La cultura corporativa crea, y a su vez es creada, por la calidad del medio ambiente interno; en consecuencia, condiciona el grado de cooperación y de dedicación y la raigambre (Conjunto de antecedentes, intereses, hábitos o afectos que hacen firme y estable algo o que ligan a alguien a un sitio).

De la institucionalización²⁵ de propósitos dentro de una organización.

El papel de un dirigente en su labor de dar forma y alineación al sistema de valores y a las aspiraciones de la cultura organizacional.

LIDERAZGO

Visión
Iniciativa
Perspicacia
Energía
Emprendedor
Magnetismo

ASPIRACIONES

Misión
Metas u objetivos
Prioridades
Estrategias

SISTEMAS DE VALORES

Filosofías
Ideología
Creencias
Valores
Políticas

CREACION Y SOSTENIMIENTO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Cada uno de los mecanismos que a continuación se enumeran, son comúnmente utilizados por destacados fundadores y líderes para crear o mantener la cultura organizacional en una empresa:

- **Declaraciones formales de la filosofía organizacional, organigramas, credos, misión, materiales usados en el reclutamiento y la selección, y socialización.**
- **Diseño de espacios físicos, fachadas, instalaciones, edificios.**
- **Manejo deliberado de papeles, capacitación y asesoría por parte de los líderes.**

CREACION Y SOSTENIMIENTO DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

Cada uno de los mecanismos que a continuación se enumeran, son comúnmente utilizados por destacados fundadores y líderes para crear o mantener la cultura organizacional en una empresa:

- **Sistema explícito de premios y reconocimiento, criterios de promoción.**
- **Historias leyendas, mitos y anécdotas sobre las personas y acontecimientos más importantes.**
- **Aquello a lo cual los líderes prestan atención, lo que miden y controlan.**

EFEECTO PIGMALION EN LA CULTURA ORGANIZACIONAL




**“Lo que CREES que es,
ES LO QUE CREAS”**

- Teoría desarrollada por Robert Cammeron (Universidad de Columbia)
- Conocida como PROFECIA DE LA REALIZACIÓN PERSONAL

... efecto Pigmalión (positivo)

Significa que la expectativa de un evento puede hacer que se convierta en realidad



Trata a un hombre tal como es, y seguirá siendo lo que es; trátalo como puede y debe ser, y se convertirá en lo que puede y debe ser.

(Johann Wolfgang von Goethe)



Comienza con la FE en la propia capacidad



Se requiere tener metas elevadas de ejecución



Un entusiasmo contagioso



Persistencia para alcanzar la expectativa

... efecto Pigmalión y el lenguaje corporal

Los **10** peores errores del lenguaje corporal según Forbes

- 1 Evitar el contacto visual
- 2 Encorvar la postura
- 3 Dar la mano sin firmeza
- 4 Contraer los brazos
- 5 Mirar hacia abajo
- 6 Echarse hacia atrás
- 7 Manosear con inquietud
- 8 Invadir el espacio íntimo
- 9 Mirar el reloj
- 10 Fruncir el ceño



Fuente: Travis Bradberry en Forbes.

Sucede que parte de nuestro lenguaje no verbal “grita” la expectativa que tenemos de la

gente:

Nuestra mirada
Nuestros gestos
Nuestra postura

Nuestros contactos físicos

- **Cercanía / lejanía**
- **Calidez / agresión**
- **Aceptación / rechazo**

... efecto Pigmalión y la percepción que transmitimos

La gente tiende a comportarse de acuerdo a lo que percibe de nosotros



Si percibe confianza se porta
confiado

Si percibe desconfianza se
comporta a la defensiva o con
torpeza

Si percibe que se cree en él ,
tiende a comprometerse y
esforzarse

BIBLIOGRAFÍA

- BOHLANDER, SNELLI. (2013).** *Administración de Recursos Humanos. Thomson. EDIT MEX.*
- CHIAVENATO, I. (201).** *Administración de los Recursos Humanos. 4da. Edit. D' Vinni, Colombia*
- CORNEJO, Miguel Ángel. (2003).** *Liderazgo. Ed. Miguel Ángel Cornejo. México, D.F.*
- COVEY, Stephen. (2000).** *"Liderazgo Centrado en Principios". Editorial Paidós, México D.F.*
- COVEY, Stephen. (2002).** *"Los 7 Hábitos de la Gente Altamente Efectiva". Editorial Paidós, México, D.F.*
- DESSLER. (2013).** *Administración de Recursos Humanos. 11a. Edit., México*
- ESPINDOLA, J. (2005).** *Análisis de Problemas y Toma de Decisiones. Addison Wesley Longman.*
- GONZÁLEZ, Berlanga, Arturo. (2004).** *"Liderazgo" Programa de desarrollo de habilidades para el personal de apoyo, Tecnológico de Monterrey. México*
- GORIN, J. K. Nelly. (1999).** *Las Técnicas para la Toma de Decisiones en equipo: Guía práctica para obtener buenos resultados. Juan Granica S.A.*

BIBLIOGRAFÍA

- MADRIGAL Torres Berta Ermila y otros. (2005). Liderazgo Enseñanza y Aprendizaje. MC. Graw Hill Interamericana editores, S. A. de C. V. México. D. F.*
- MADRIGAL Torres Berta Ermila y otros. (2009). Habilidades Directivas y su Clasificación. MC. Graw Hill Interamericana editores, S. A. de C. V. México. D. F.*
- MINTZBERG, H. (1995). La Estructuración de las Organizaciones. Ariel Barcelona.*
- MUNCH, LOURDES (2013). Liderazgo y acción El liderazgo del Siglo XXI (desarrollo de Competencias). Editorial Trillas México., D. F.*
- ORIZA, v. Jorge L. (2012). De Jefe a Líder (liderazgo basado en la inteligencia emocional y los valores. Editorial Trillas México., D. F.*
- RAO, M. S. (2013). Liderazgo Inteligente. Panorama. México, D. F.*
- SUGERMAN, Jeffrey y otros. (2012). Las 8 dimensiones del Liderazgo modelo disc. Editorial Patria. México, D. F.*
- WILLIAM, B WERTHER, Jr., Administración de Personal y Recursos Humanos, 2013, 5ra. Edit., México.*