

Liderazgo organizacional en el ambiente laboral

DR. JESÚS M. SANTIAGO ROSADO

VICEPRESIDENTE DESARROLLO
PROFESIONAL BRAXTON PR

PROFESOR PROGRAMA DOCTORAL
NOVA SOUTHEASTERN UNIVERSITY



CGRH
**CONSEJO PARA LA GERENCIA
RECURSOS HUMANOS DE P.R.**

A teal-tinted photograph of a desk with a laptop, pen, notebook, and mouse. The word "Bienvenidos" is written in white cursive across the center of the image.

Bienvenidos



¡SONRÍE,
HOY ES UN
DÍA
HERMOSO
PARA TI!

Objetivos



Conceptualizar los términos *liderazgo* y *liderazgo organizacional*.

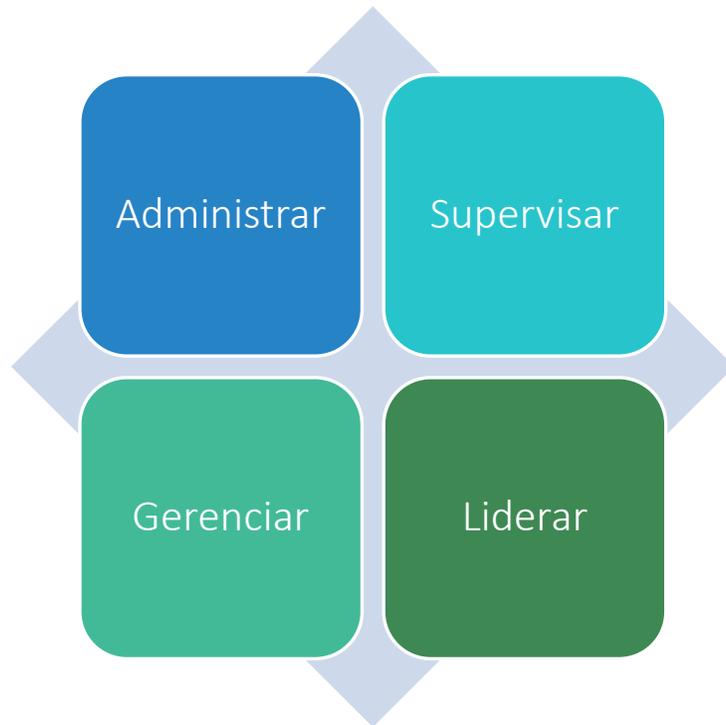


Destacar aspectos relevantes del liderazgo organizacional en función de la cultura y el comportamiento organizacional.



Compartir recomendaciones prácticas para el fortalecimiento del ambiente laboral desde la perspectiva del liderazgo organizacional.

Hablemos de estos conceptos



CGRH
**CONSEJO PARA LA GERENCIA
RECURSOS HUMANOS DE P.R.**

Acerca de la gerencia

“La gerencia se ocupa de enfrentar la complejidad. Sus prácticas y procedimientos son en gran medida una respuesta a uno de los acontecimientos más significativos del siglo 20: la aparición de las grandes organizaciones. Sin una buena gestión, las empresas complejas tienden a volverse de tal manera caóticas que incluso ponen en riesgo su propia existencia. La buena gestión aporta un grado de orden y consistencia a dimensiones clave, como la calidad y la rentabilidad de los productos”.

“...las empresas gestionan la complejidad mediante la planificación y la elaboración de presupuestos, fijando objetivos o metas para el futuro (usualmente, para el año o el mes siguiente), estableciendo medidas detalladas para alcanzar los objetivos, y luego asignando recursos para cumplir con esos planes”.

(Kotter, 2005)



Acerca del liderazgo

“Por contraste, para liderar a una organización hacia el cambio constructivo, se debe empezar por fijar una orientación: elaborando una visión del futuro (a menudo, del futuro distante) junto con las estrategias para generar los cambios que son necesarios para lograr esa visión”.

(Kotter, 2005)

Liderazgo

- Para Hersey y Blanchar (1988), el liderazgo es el proceso de influir en las actividades de un individuo o un grupo en los esfuerzos hacia el logro de metas en una situación dada.
- Cohen (1990) coincide con la relación del liderazgo y la influencia, por lo que define el liderazgo como el arte de influenciar a otros a su máximo rendimiento para lograr cualquier tarea, objetivo o proyecto.
- De igual manera, para Northouse (2010), el liderazgo es el proceso por el cual un individuo (líder) logra influir en otros (seguidores) con el propósito de lograr objetivos o metas en comunes.
- Mientras que para Bass (1990), el liderazgo es una clase de interacción, que se da entre los miembros de una colectividad.



Liderazgo organizacional

- Es el proceso mediante el cual unos individuos ejercen influencia y persuasión sobre otros para la consecución de la visión de la organización a la que pertenecen y de la que se sienten parte.
- Dicha influencia estará basada en una perspectiva estratégica que será comunicada por los líderes y respaldada por los miembros de la organización.
- Al ser estratégica, por naturaleza entonces involucra transformación.
- La transformación alude a dos elementos principales: el cambio y la innovación.

Componentes esenciales del liderazgo organizacional

(Santiago, 2019)

Visión

Planificación
estratégica

Transformación

Sostenibilidad

Los líderes exitosos dan forma y comparten una visión que da propósito al trabajo de los demás.



Toman en consideración las necesidades de cambio o de innovación a nivel organizacional y la naturaleza, necesidades e intereses de los miembros de sus respectivas organizaciones.

Modifican sus conductas a base de las respuestas de apoyo o resistencia recibidas de parte de sus seguidores.

Se caracterizan por producir cambios a partir de concienciar a sus seguidores acerca de la importancia y el valor de los resultados obtenidos como consecuencia de su ejecución de responsabilidades asignadas.

Mueven a sus seguidores a brindar mayor importancia a los intereses de la organización por encima de los personales, aumentando así el sentido e importancia que dan a la tarea que realizan (Lupano & Castro, 2013).

Los líderes transformacionales

Elementos característicos del liderazgo transformacional



Carisma

El carisma responde a los comportamientos que exhibe un líder y que lo convierten en modelo que quiere ser imitado por sus seguidores (Lupano & Castro, 2013).

Este comportamiento estará matizado por la demostración de consideración ante las necesidades de los demás, siendo consistentes y desplegando conducta ética y moral (Bass, B. & Avolio, B., 1990).

Inspiración

La inspiración está ligada al desarrollo de sentido de grupo y expectativas futuras que sea capaz de generar el líder y que mueve a la acción concertada y eficaz (Lupano & Castro, 2013).

Además de ser propiciada por la figura del líder, dicha inspiración puede ser generada por significados, prácticas y valores propios de la organización que sirvan de motivación a los seguidores (Bass, B. & Avolio, B., 1990).

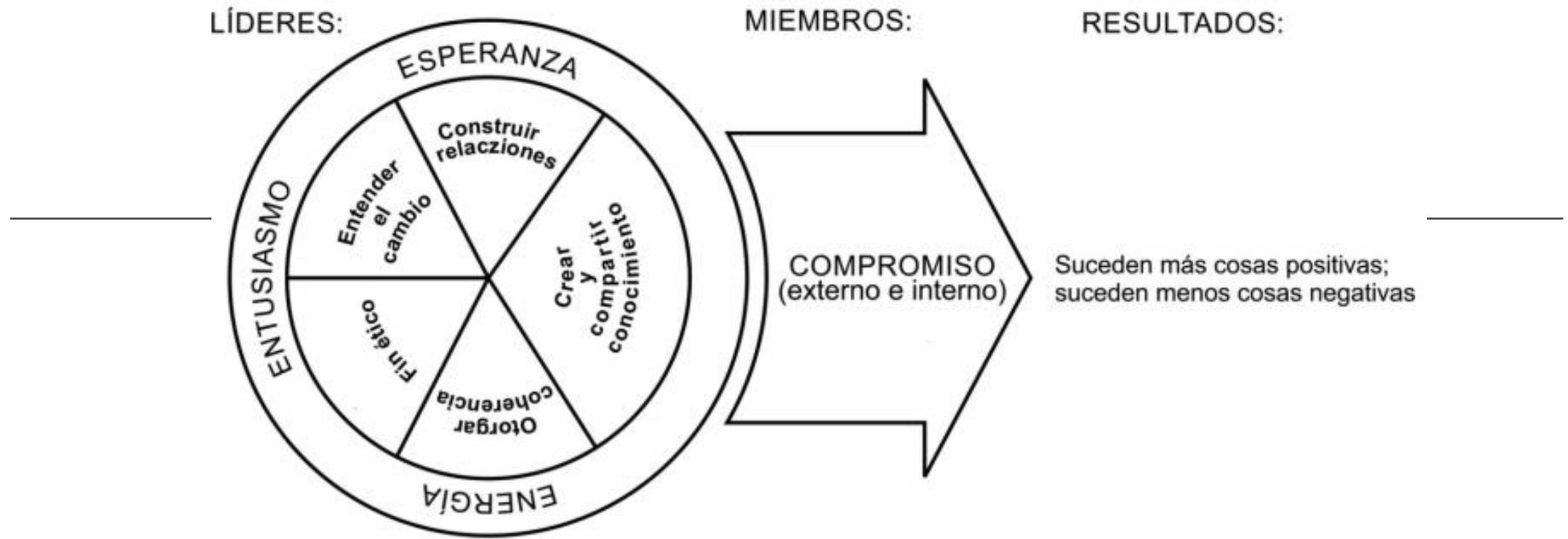
Estimulación intelectual

La estimulación intelectual, como parte de las características propias del enfoque transformacional de liderazgo, hace que el líder propicie en sus seguidores el “tener ideas innovadoras y creativas a partir de la generación de nuevas interrogantes y la formulación de viejos problemas en nuevos términos” (Lupano & Castro, 2013, p. 113).

Consideración individualizada

Los líderes transformacionales asumen un rol de orientación con sus seguidores, prestando atención a sus necesidades particulares de desarrollo.

Desde esa perspectiva, el líder transformacional se sabe entrenador y mentor de quienes le siguen, procurando su desarrollo y adquisición de logros.



Modelo para liderar el cambio y la innovación
(Fullan, 2007)

La
sostenibilidad
como
ingrediente
vital para un
liderazgo
educativo
transformador

“...si el primer reto del cambio es asegurar que sea deseable, el segundo, hacerlo factible, entonces el mayor de los desafíos es hacerlo duradero y sostenible” .

(Hargreaves & Fink, 2008, p.17)

La sostenibilidad
como ingrediente
vital para un
liderazgo
educativo
transformador

Profundidad

Duración

Amplitud

Justicia

Diversidad

Iniciativa

Conservación

Impacto del liderazgo organizacional en el ambiente laboral



Cultura
organizacional



Comportamiento
organizacional

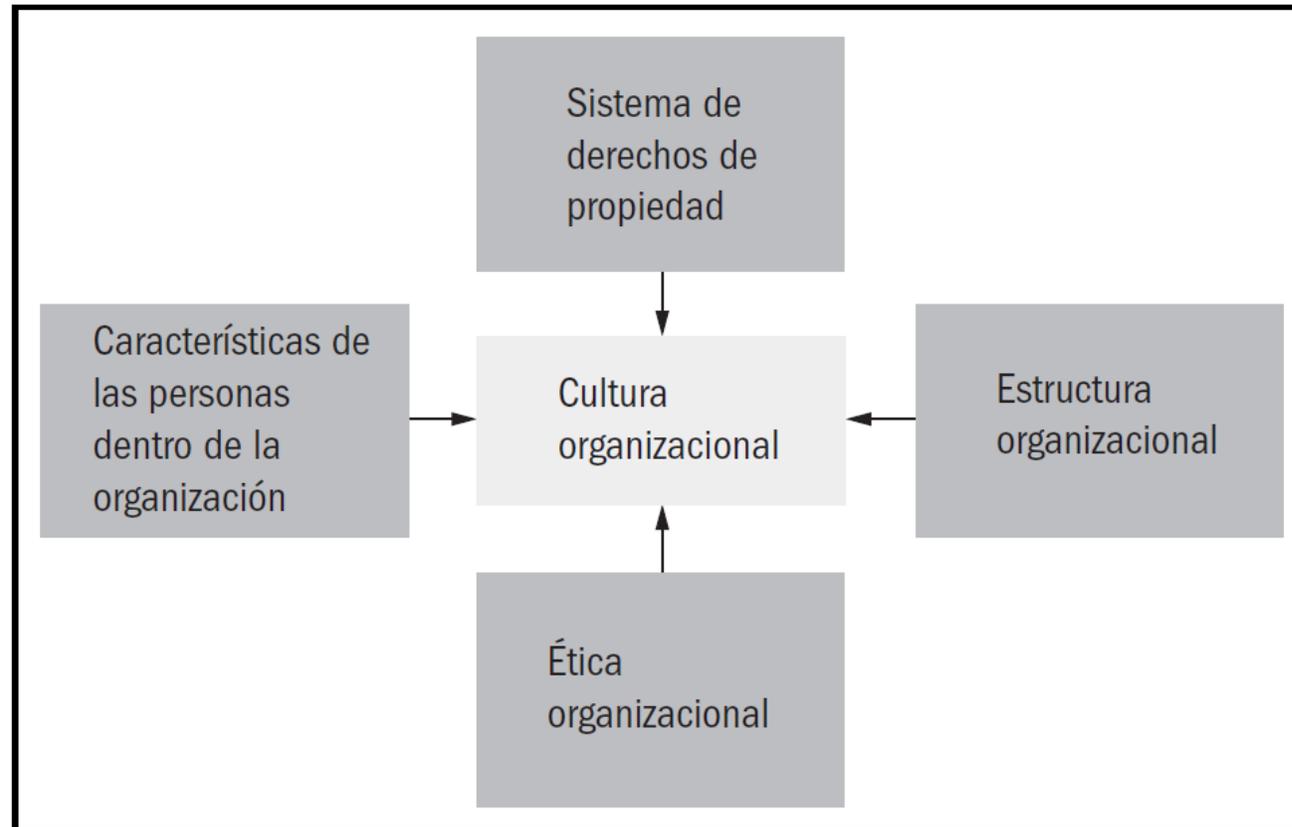
Cultura organizacional

“Conjunto de valores y normas compartidas por los integrantes de una organización, que controlan las interacciones entre ellos y con otras personas externas a la misma”.

(Jones, 2008)



Cultura organizacional



Impacto del liderazgo en la cultura organizacional

Valores

Normas

Procesos de socialización

Ritos organizacionales

Lenguaje organizacional

Por ejemplo....



Nuestro compromiso contigo



Por
ejemplo...

PROTEGEMOS

LA INFORMACIÓN DE NUESTROS CLIENTES

Nuestros clientes confían en nosotros por eso protegemos en todo momento su información

Recuerda mantener la confidencialidad y respetar su privacidad.

Classified Information

Por
ejemplo...



Por
ejemplo...



Por ejemplo...

Por
ejemplo...



Visión, Misión y Valores

 > [Sobre Nosotros](#) > **Visión, Misión y Valores**

Nuestra Visión

Ser reconocidos como una institución financiera líder y diversificada en los mercados que servimos, ofreciendo una experiencia de servicio superior a nuestros clientes y empleados.

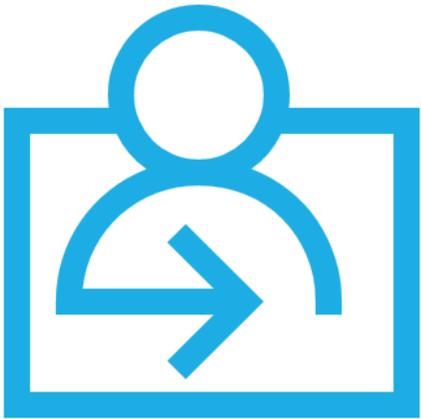
Nuestra Misión

Ser socios de nuestros clientes para que logren sus metas financieras a través de la agilidad, conocimiento y atención de empleados comprometidos con proveer valor a los accionistas, apoyando el bienestar de nuestras comunidades.

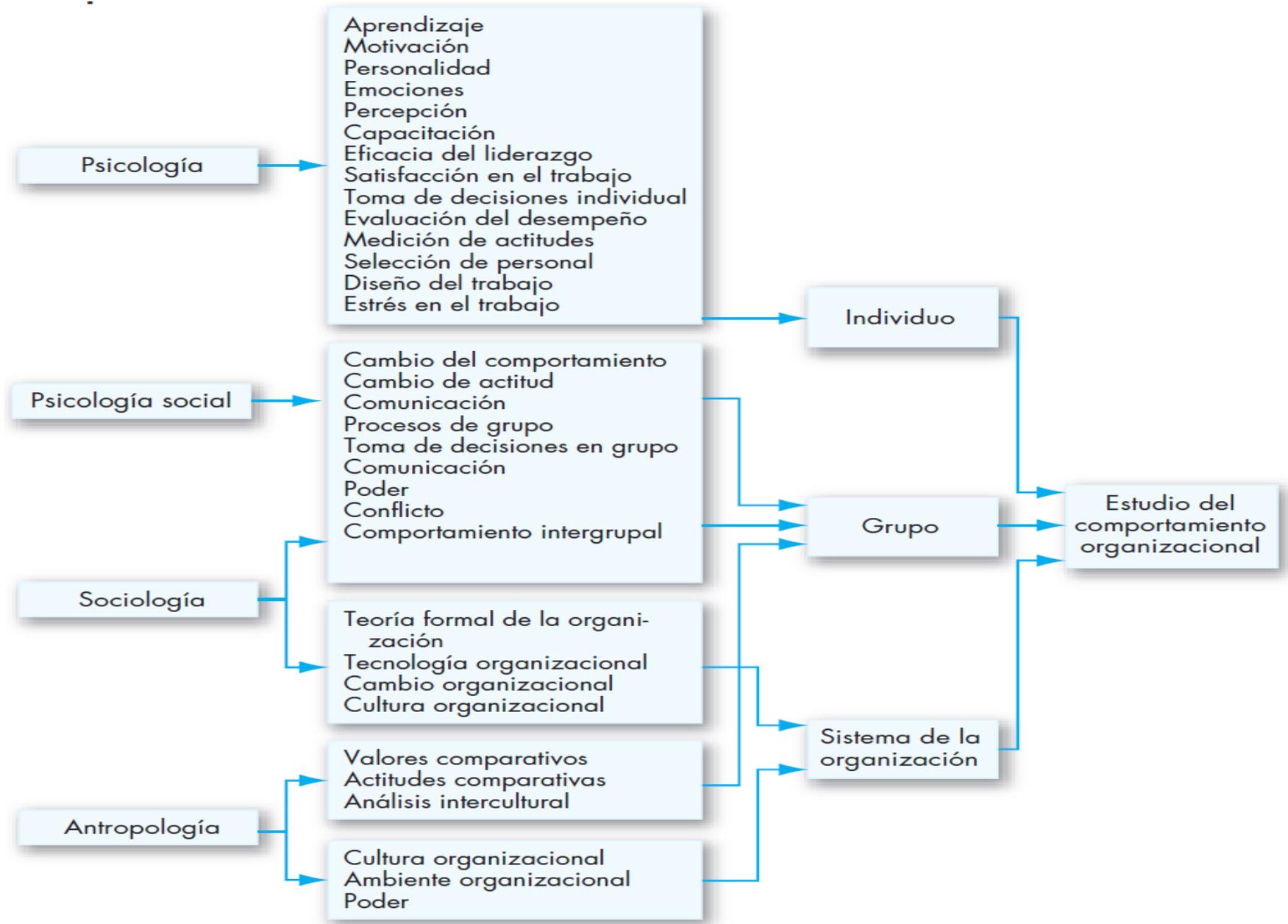
Nuestros Valores

Los empleados de First BanCorp. están comprometidos con ser ejemplo de nuestros valores de servicio. **Como miembros del equipo de FirstBank, nuestros empleados son:**

Comportamiento organizacional



- El **comportamiento organizacional** (con frecuencia se abrevia como CO) es un campo de estudio que investiga el efecto que los individuos, grupos y estructura tienen sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar dicho conocimiento para mejorar la efectividad de las organizaciones.
- El CO aplica el conocimiento que se obtiene sobre los individuos, grupos y el efecto de la estructura sobre el comportamiento, para hacer que las organizaciones trabajen con más eficacia.





Para reflexionar...

“La motivación y la inspiración estimulan a las personas, no por impulsarlas en la dirección correcta, sino satisfaciendo necesidades humanas básicas”.

(Kotter, 2005)

Liderazgo organizacional y ambiente laboral

- Misión en función de la visión
- Cultura organizacional enfocada en la visión
- Miembros de la organización sabiéndose parte de esta y comprometidos con el logro de las metas, objetivos y estrategias
- Prácticas que garanticen la sostenibilidad de la organización
- Influencia, no imposición
- Comportamiento organizacional alineado a la cultura, y por tanto a la vision organizacional
- Mejores relaciones interpersonales
- Prácticas gerenciales alineadas a la visión
- Gerencia de talento

A great leader has
brains, vision, soul,
values and a heart

Klaus Schwab
Founder and Executive Chairman,
World Economic Forum



Para concluir |