

HP09003 – Dirección y Liderazgo

Tema 13. Alta dirección, cultura y liderazgo.

Objetivo de aprendizaje del tema

Al finalizar el tema, serás capaz de:

- Apreciar las definiciones de cultura y liderazgo.
- Estimar la importancia de no caer en las conductas descarriladoras de los líderes.



Introducción al tema

- En el ambiente corporativo se considera **alta dirección** a los directivos con cargo más alto en una organización; el presidente, el gerente general y los directores de las distintas áreas (los CEO).
- Es un término utilizado en el medio global-empresarial, aunque también suele llamarse alta dirección a la cúpula de un sindicato, o a los secretarios y directores de un organismo estatal; su principal función es establecer **estrategias financieras y productivas**, basadas en habilidades y competencias sumamente desarrolladas, que le permiten analizar su entorno de manera macro económica y planear el futuro de la empresa.

Introducción al tema

Este selecto grupo de ejecutivos cuenta con habilidades y competencias laborales desarrolladas en alto grado de efectividad (comunicación, relaciones interpersonales, asertividad, persuasión, negociación, presentación oral, calidad en el servicio, desarrollo de colaboradores y muchas otras más). Las habilidades de interacción son desarrollables, por lo que serán motivo de nuestro estudio en esta ocasión, para así fomentar una cultura de liderazgo orientada a la alta dirección.



Cultura y liderazgo

- **Cultura:** es el conjunto de todas las formas y expresiones de una sociedad determinada. Como tal incluye costumbres, prácticas, códigos, normas y reglas de la manera de ser.
- La **cultura organizacional** es el conjunto de todas las formas y expresiones de una organización, que incluye costumbres, prácticas, códigos, normas y reglas de la manera de ser dentro y fuera de una organización.

Cultura y liderazgo

- Al hablar de líderes podemos encontrar muchas definiciones, como la que expresa Jorge Valdano:
 - “El líder es un seductor. Alguien que consigue persuadirnos, conjugando capacidades y voluntades en busca de un fin que nos proporcione sentido y satisfacción”.



¿Qué sucede? ¿Por qué líderes tan talentosos han pasado por ese cambio?

- David L Dotlich y Peter C. Cairo en su libro “Por qué fracasan los directores”, nos hacen mención de 11 conductas, que al usarlas de manera consciente o inconsciente pueden llevarnos al fracaso total.



11 conductas que nos pueden llevar al fracaso



1. **Arrogancia:** tú tienes razón y todos los demás están equivocados.



2. **Melodrama:** siempre atraes el centro de la atención.

11 conductas que nos pueden llevar al fracaso



3. **Volatilidad:** tus cambios de estado de ánimo son súbitos e impredecibles.



4. **Cautela excesiva:** la siguiente decisión que tomes, podría ser la primera.

9

11 conductas que nos pueden llevar al fracaso



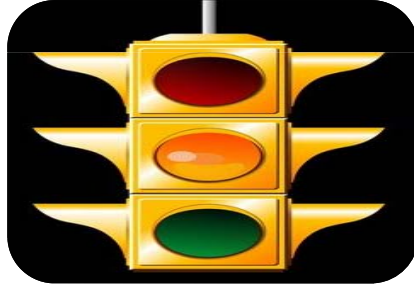
5. **Desconfianza habitual:** te concentras en los aspectos negativos.



6. **Ser distante:** te separas y desconectas.

10

11 conductas que nos pueden llevar al fracaso



7. **Irreverencia:** sabes que las reglas son sólo sugerencias.



8. **Excentricidad:** es divertido ser diferente por el solo hecho de serlo.

11

11 conductas que nos pueden llevar al fracaso



9. **Resistencia pasiva:** tu silencio se interpreta como aceptación.



10. **Perfeccionismo:** haces bien las cosas pequeñas en tanto que las grandes salen mal.

12

11 conductas que nos pueden llevar al fracaso



11. Ansia por agradar:
quieres ganar todos los
concursos de popularidad.

13

Cierre

- Los grandes líderes no siempre son grandes gerentes, y esto se puede observar precisamente en el comportamiento y conductas de algunos líderes en niveles de alta dirección.
- Esto no sólo sucede en las compañías, también puede existir en nuestras comunidades, en los gobiernos, escuelas, incluso en otro tipo de organizaciones estructuradas de manera jerárquica.

14

Cierre

Llega un punto en la carrera de los líderes que empiezan a tener éxito, de tal forma que creen que eso es lo que más importa, actuando en pro de sus intereses personales, por encima de sus colaboradores que a final de cuentas son los que los han puesto en lugar en el que están.



15

Para aprender más

- Si deseas conocer más acerca del liderazgo que crea resultados, lee con atención:
- Goleman, D. (Marzo – abril, 2000). Leadership That Gets Results. *Harvard Business Publishing*. Recuperado el 6 de noviembre de 2008, de http://www.harvardbusiness.org/hbsp/hbr/articles/article.jsp?articleID=R00204&ml_action=get-article&pageNumber=1&ml_subscriber=true&referral=2533

16

Para aprender más

- Goleman, D. (Octubre 2004). ¿Qué hace a un líder? *Harvard Business Publishing*. Recuperado el día 13 de noviembre de 2008, de <http://www.hbrl.com/shnoti.asp?noticia=2988&cuerpo=927&edicion=22&sitio=1>

17

Referencias bibliográficas

- Dotlich, D. & Cairo, P. (2003). *Porqué fracasan los directores*. México: Panorama Editorial S.A. de C.V.
- Ram, C. (2007). Ocho tips (copiables) de líderes exitosos. *Revista Expansión*, 196-198.

18

Créditos

Diseño de contenido:
Lic. Angel Alejandro Taboada Novelo, MRH.

Coordinador académico del área:
Lic. Roberto Dessommes Zambrano

Edición de contenido:
Lic. Verónica Lozano Cavazos

Edición de texto:
Lic. Ana Lydia Chairez Briones, MC.

Diseño gráfico:
Ing. Felipe Leyva Silva