

DIAPPOSITIVAS 1 Y 2 (INTRODUCCION)

DIAPPOSITIVA 3 (EL CONTROI Y MANDO EN LAS ORGANIZ.)

Las organizaciones

Una organización está constituida por individuos que mantienen una relación y comparten un objetivo.

Casi todas las personas pertenecen a algún tipo de organización y gran parte del trabajo del mundo se realiza en organizaciones y se canaliza a través de ellas.

El mayor desafío dentro de las organizaciones, incluidas las familias es crearlas y dirigir las de un modo que permita a cada integrante percibir su valor y potencial para aportar sus talentos únicos y su pasión de un modo organizado.

Renovación de las relaciones de trabajo

Muchas de las modernas prácticas de gestión tienen su origen en la era industrial. Durante la era industrial, los activos más importantes eran las maquinas y el capital (lo material, las cosas). Las personas eran necesarias, controlables pero sustituibles y además se podía ser “más eficiente” con ellas. Se contemplaba a las personas como “gastos” y a las maquinas como activos: la remuneración del trabajo de las personas es registrada en el estado de pérdidas y ganancias como un “gasto” (algo que no se recupera) el trabajo manual se podía modificar sin trascendencia. Las maquinas se consignan como “activos” o inversiones.

La filosofía de la motivación se basaba en el “*premio y el castigo*”. Presupuestos centralizados que fueron formulados con la ansiedad extrema de controlar el “futuro”. Al concebirse a las personas como cosas surge la necesidad de “controlarlas” como cualquier otro tipo de gasto. En este paradigma solo se consideran algunos aspectos de la persona como la mente y el cuerpo y no se consideran los aspectos emocional y espiritual; haciendo de este paradigma un erróneo e incompleto.

DIAPPOSITIVA 4 (PROBLEMAS QUE SURGEN)

Problemas por falta de credibilidad

- La empresa y los jefes no son confiables.
- El personal no cree en lo que le dice la empresa.
- No se cumple lo que se promete.

Problemas por falta de coherencia

- Los jefes no dicen lo que piensan y no hacen lo que dicen.
- No se predica con el ejemplo. Las declamaciones son “cáscaras vacías”.
- La empresa no es coherente entre lo que dice puertas afuera y puertas adentro.

Problemas por una cultura basada en el secretismo y la desconfianza

- La empresa se guarda información, no comunica todo lo que debiera..
- La dirección cree que cuanto menos sepa el empleado sobre la marcha de los negocios, mucho mejor (salvo cuando a la empresa le va mal y ahí sí se muestran los “números” y se pide que “todos se ajusten el cinturón”).

Problemas por un liderazgo negativo

- La empresa y sus líderes no comunican, informan..
- El líder no conoce a su receptor ni le interesa hacerlo.

Problema por un mal manejo del poder

- Todos creen que cualquier tipo de información es poder... y que el modo de acumular poder es reservando información, callándose la boca.
- Los mandos medios filtran la información (cuando circula hacia abajo o hacia arriba).

Problemas por una mala estructura organizacional

- La estructura es verticalista y autoritaria.
- Es burocrática: impide la comunicación rápida y eficaz.
- También impide que los vínculos sean fluidos.

Problemas por subestimar al personal

- La empresa considera que el empleado tiene que hacer lo que uno le pide y nada más.

- Por ende, nadie escucha al personal, sus dudas, problemas, ideas.
- Tampoco se incentiva la participación, motivación o integración.

DIAPOSITIVA 5 LA NECIDAD DE UN NUEVO PARADIGMA FACTORES QUE IMPULSAN EL CAMBIO

Las nuevas relaciones de trabajo requieren estar reguladas por mecanismos diferentes que limiten o eliminen el papel del miedo. Mientras mayor sea la presencia del trabajo contingente, innovador y los desafíos de aprendizaje, más importante será contrarrestar el poder del miedo y más inadecuado será el mando y control, como mecanismos de regulación. Los nuevos mecanismos de regulación requieren sustentarse en una emocionalidad diferente que es la confianza.

La confianza es la emocionalidad clave del nuevo modo de hacer empresa, por medio de ella, el trabajador se abre al aprendizaje, se atreve a innovar, aceptar cometer errores y confrontar sus ignorancias e incompetencias.

El trabajador del conocimiento

Según Peter Drucker, no son los avances en la tecnología ni en la demografía ni siquiera la globalización, los cambios más radicales de nuestros tiempos, sino la transformación del trabajador industrial al trabajador del conocimiento.

El trabajador del conocimiento surge con la era de la información, con el aprovechamiento de las posibilidades de desarrollo intelectual, emocional y laboral que se empezaron a ver en un mundo más “pequeño” e interconectado.

Al liberar el potencial de las personas se genera para las organizaciones una gran posibilidad para la creación de valor. Ya que el trabajador del conocimiento implica la conexión entre todas las inversiones que ha realizado una organización.

El nuevo paradigma personal: la persona completa en un trabajo completo

Nos encontramos en la era del trabajador del conocimiento y esta requiere un paradigma diferente al de la era industrial. Al que Covey llama paradigma de la persona completa. Esta nueva concepción entiende que el ser humano no sólo es Cuerpo y Mente (viejo paradigma), sino también, Corazón (o emoción) y Espíritu.

El nuevo paradigma, nos acerca una solución a los problemas generados en el modelo de la era industrial, basado en el mando y el control, y en el miedo como emocionalidad de base.

La realidad más fundamental es que los seres humanos no son simples cosas a las que se deba motivar y controlar. Los seres humanos tenemos cuatro dimensiones:

mente, cuerpo, corazón y espíritu. También reflejan cuatro necesidades y motivaciones básicas de todas las personas: vivir, amar, aprender y dejar un legado.ⁱ

La mayoría de las relaciones humanas operan bajo relaciones de confianza.

La confianza es un juicio que se construye, y puede crecer o decrecer dependiendo de los resultados que vaya generando la relación entre dos o más personas, así mismo las fluctuaciones de los niveles de confianza en una organización pueden ser tan nocivos como cualquier enfermedad terminal de un ser humano.

Para cualquiera de los roles de liderazgo organizacional es indispensable saber cultivar y cosechar confianza.

DIPOSITIVA 6 (EXPLICAR)

DIPOSITIVA 7 (ROLES)

Dice Covey “el liderazgo no es una posición, es una opción”. Esta expresión es en sí misma un cambio de paradigma en organizaciones acostumbradas a no compartir propiedades de liderazgo. Para cambiar un paradigma hay que cambiar los roles. Así, el impacto luego desciende a las actitudes y comportamientos. El rol es como el mapa de apreciación de responsabilidades.

4 Roles: 1- Modelar conciencia. 2- Encontrar la ruta. 3- Alinear. 4- Facultar

DIPOSITIVA 8 (CONCLUSIONES)

PREGUNTAS
