

45



**UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO**

FACULTAD DE QUIMICA

**“EL LIDERAZGO Y SU IMPACTO EN LA
PRODUCTIVIDAD DE LAS EMPRESAS”**

**TRABAJO ESCRITO VIA CURSOS
DE EDUCACION CONTINUA**

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:

INGENIERO QUIMICO

P R E S E N T A:

JUAN CARLOS CICERO HERNANDEZ



**EXAMENES PROFESIONALES
FACULTAD DE QUIMICA**

MEXICO, D. F.

2001

289867



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

Jurado asignado:

Presidente: Prof. Leon C. Coronado Mendoza

Vocal: Prof. Jose Luis Gonzalez Garcia

Secretario: Prof. Nayeli Manzano Sanchez

1er Suplente: Prof. Zoila Nieto Villalobos

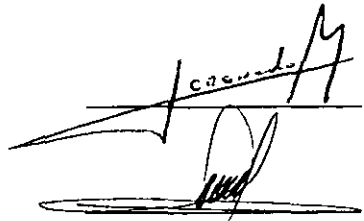
2do Suplente: Prof. Alberto Oswaldo Flores Vega

Sitio donde se desarrollo el tema:

Facultad de Quimica
Ciudad Universitaria
UNAM

Asesor del tema:
Ing Leon C. Coronado Mendoza

Sustentante:
Juan Carlos Cicero Hernandez

Handwritten signature of Leon C. Coronado Mendoza, written in black ink. The signature is stylized and includes the name 'Coronado' written above the main signature line.

A MANERA DE DEDICATORIA

Culminar una carrera universitaria implica un gran esfuerzo y sacrificio, pero se haría aun mas difícil, sin contar el cariño y ayuda de mucha gente a quienes les estoy profundamente agradecido por compartir conmigo penas y alegrías:

A mi esposa Enid por su amor y confianza .

A mi hija Carolina, por ser mi aliciente.

A mi madre que compartió metas conmigo.

A mi Padre que desde el cielo esta orgulloso por este paso.

A mis hermanos Mary y Dante por su cariño.

Al Ing León Coronado por su apoyo y paciencia.

Al Ing. Miguel Talamantes por brindarme su amistad e incondicional apoyo.

A mis amigos, Ricardo y Mónica, Alejandro y Laura, Efrain, Jorge y Margarita, Gilberto, Rene, Arturo, Raúl, Jesús, Manuel, Ruben, Alma, Sergio, Humberto, Armando, Hugo , con quienes compartí la tarea diaria.

A mi Facultad de Química, por ser los cimientos de mi vida profesional y por todos los momentos que pase en ella.

Y sobre todo gracias a Dios, que tengo muchos motivos por los cuales estar siempre agradecido.

A TODOS USTEDES ¡¡¡¡MUCHAS GRACIAS!!!!

INDICE

INDICE

| CONTENIDO | PAGINA |
|--|---------------|
| 1.- INDICE | 1 |
| 2.- INTRODUCCION | 3 |
| 3.- GENERALIDADES | 6 |
| 3.1.- LAS NECESIDADES | 6 |
| 3.2.-EL LIDERAZGO Y SUS ELEMENTOS | 9 |
| 4.- PRODUCTIVIDAD | 15 |
| 5.-CONCLUSIONES | 21 |
| 6.-BIBLIOGRAFIA | 23 |

INTRODUCCION

2.- INTRODUCCION

Acabamos de presenciar recientemente uno de los acontecimientos políticos mas importantes de nuestro país, el 2 de julio pasado , el PRI , el partido político con 71 años en el poder fue derrotado en las ultimas elecciones presidenciales, el lo personal me considero muy escéptico en cuestiones políticas pero hay un hecho que llamo mi atención, acabo de llegar a la ciudad de Guadalajara a radicar y por consecuencia tuve que votar en las llamadas “ casillas especiales” , me sorprendió la gran cantidad de gente que acudía con la convicción de elegir al candidato que consideraban era el propio para conducir el tan anhelado cambio en México, de las siete casillas especiales que se instalaron en la ciudad tuve que recorrer cuatro para encontrara una en la cual hubiere suficientes boletas, por fin en la del aeropuerto de esta ciudad encontré que habia boletas suficientes y por fin pude emitir mi voto, ¿ cuanto me llevo este proceso? cerca de cinco horas.

Unas horas después, en las noticias, se anunciaba de la victoria de Vicente Fox candidato del PAN. No es mi intención hacer alusión a un hecho político por su significado democrático sino por la “fuerza” que logro que mucha gente “ motivada” aguantara de pie varias horas, formados entre apretujones que se generan en esas circunstancias algunos, tal vez la mayoría sin alimentos con la “ esperanza” de ser tomados en cuenta y participar en un cambio que se deseaba que se presentara pero se tenia miedo y desconfianza en la legitimidad del proceso.

Si lo analizamos objetivamente, no recibiríamos un premio o pago alguno, o era requisito para algún tramite posterior, es mas ese día había actividades deportivas (la final de fútbol de la Eurocopa, y un partido de la selección Mexicana entre otros) que normalmente atraen la atención de mucha gente y sin embargo preferimos esperar pacientemente hasta que ejercimos nuestro derecho a votar y ser tomados en cuenta.

¿ Como se llamas esta “ fuerza” que consiguió destronar un sistema político muy arraigado en nuestro país y que rompió con la tradicional apatía por votar? Esto se llama liderazgo, que representado en Vicente Fox logro este fenómeno social, tal vez no llegue a ser el transformador y el milagro Mexicano, pero se demostró que pudo transmitir “ confianza “ y “ esperanza” entre la población.

Esto se puede aplicar en la industria química, cada vez las exigencias del mercado son mayores en cuanto a calidad, si las empresas químicas incluyen en su organización un liderazgo efectivo podrán, con mayor facilidad, adaptarse a los cambios y retos que se presentan. Dado que la tecnología química es un factor primordial, ya que frecuentemente se desarrollan nuevos procesos, afectando directa o indirectamente en todos los sectores industriales el ingeniero químico líder toma un papel básico y versátil, participando en áreas de investigación, producción, comercial y administrativa.

El objetivo del presente trabajo es analizar cuales son los factores y causas que se necesitan en un líder y como se aplican en uno de los aspectos relevantes en la vida de cualquier empresa: la Productividad.

El ser líder, sentirse líder, es un modo de vida que demanda reflexión constante y a la vez infatigable.

GENERALIDADES

3.- GENERALIDADES

3.1 LAS NECESIDADES

Al hablar de liderazgo, empresas, negocios etc., se habla de personas y se considera conveniente analizar un poco en que se basa su comportamiento, ya que el líder fundamenta su " influencia " en la atención de las necesidades.

En cualquier curso de mercadotecnia el primer capítulo es estudiar las necesidades de los individuos, ya que conociéndolas los mercadólogos adecuan necesidades a productos o viceversa, mientras un servicio o producto satisfaga mejor una o más necesidades su supervivencia esta asegurada.

Todo individuo tiene necesidades, algunas son innatas. Otras son adquiridas, las primeras son fisiológicas, incluyen necesidades de alimento, agua , aire y sexo. Debido que son imprescindibles para el sostenimiento de la vida biológica, las necesidades biogenéticas se consideran primarias.

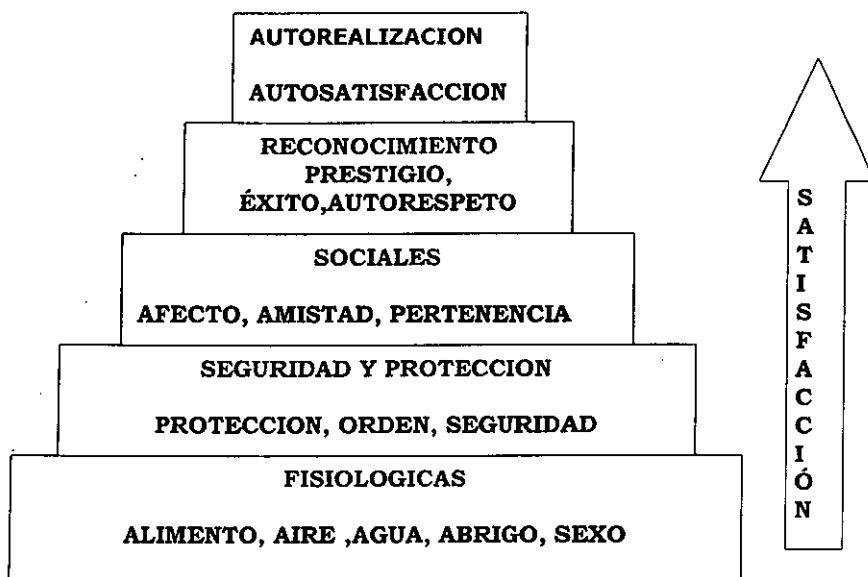
Las necesidades adquiridas son aquellas que se aprenden en respuesta de la cultura o medio ambiente, estas pueden incluir necesidades de estima, prestigio, afecto, poder y aprendizaje. Debido a que son necesidades adquiridas son en general psicológicas y se consideran necesidades secundarias, resultan del estado psicológico y de las relaciones con otros. Por ejemplo, todos los individuos necesitan protección contra los elementos del clima, por consiguiente, el encontrar un lugar para vivir satisface la necesidad primaria importante para unos recién casados, sin embargo el tipo de casa que compran puede ser el resultado de necesidades secundarias como el estatus social.

La teoría de las necesidades de Maslow postula cinco niveles básicos de necesidades humanas, las cuales oscilan en orden de importancia desde las de bajo nivel (biogenéticas) hasta las de nivel mas alto(Psicológicas). Representados en forma piramidal indican que los individuos tratan de satisfacer las necesidades del nivel mas bajo antes que emerjan necesidades de nivel mas alto.

El nivel mas bajo representa necesidades fisiológicas que en un individuo que las sienta insatisfechas motiva su comportamiento para satisfacerlas, una vez cumplida la misión surge una nueva necesidad

(y mas alta) que el individuo se ve motivado a satisfacer, cuando esta satisfecha una nueva (y aun mas alta) surge y así sucesivamente.

ESQUEMA DE LAS NECESIDADES DE MASLOW



Las necesidades fisiológicas son dominantes cuando no están satisfechas, si una persona tiene hambre, no hay otro interés mas que el alimento, percibe alimento y no quiere nada mas que alimento.

Para la mayoría de las personas las necesidades fisiológicas están por lo general satisfechas por consiguiente las necesidades de nivel mas alto son las dominantes.

Basándose en lo anterior, la personalidad de un verdadero líder aporta libertad, imparcialidad, decisiones, esperanza y resultados, afectando y satisfaciendo una o mas necesidades del individuo: “ Si el líder no satisface al menos una necesidad completamente la gente no lo seguirá”.

3.2 EL LIDERAZGO Y SUS ELEMENTOS

Si hay algunas palabras que su uso es frecuente pero al mismo tiempo maneja muchas definiciones es el LIDERAZGO, hay autores que lo definen como : “ la capacidad para que la gente tome sus convicciones como propias” o “ el arte de gestionar voluntades”, cualquiera podría adaptarse como válida. Sin embargo la que mejor ejemplifica sus elementos es: “ La capacidad de influir en las personas de tal forma que se orienten los esfuerzos hacia el cumplimiento de una meta común”.

Lo relevante y como se comentó en la introducción, a lo largo de la historia se encuentran un sinnúmero de ejemplos de personalidades consideradas como líderes, Napoleón, Hitler, Churchil, Alejandro Magno, Gandhi por mencionar algunos ¿ Fueron estos individuos hechos por la historia?, ¿Hay algo en la personalidad de cada uno que les permite tener un efecto importante influenciando considerablemente la conducta de mucha gente? De los debates que han existido en torno a definir un concepto claro de liderazgo emerge el tema de los rasgos de personalidad, sistema de valores y estilo de vida de los líderes, en los ejemplos de los líderes que se mencionaron anteriormente podrían no estar de acuerdo en cuanto a algunos rasgos de personalidad con mucha gente, pero todos coinciden que en su segmento representaban a sus seguidores los cuales se identificaban con sus valores.

Para que este efecto se lleve a cabo el líder tiene que aportar:

LIBERTAD.- Por convicción propia sus seguidores actúan de acuerdo a la visión del líder.

ESPERANZA.- Satisfaciendo una necesidad de cambio radicado en el desafío y actuando con energía. Si no se crea una expectativa la visión no tiene fundamento..

Además del aporte del líder, estos tienen que tener, independientemente del área en que se desarrollen las siguientes características:

- **OBJETIVIDAD.-** Significa comprender los hechos en su parte fundamental sin permitirse ser influenciado por otros factores.

- **CREDIBILIDAD.-** Significa que los demás crean en el líder, tienen que sentirse conectados en una relación bidireccional, esto exige cooperación y madurez considerable.
- **EFICIENCIA.-** Es obtener resultados, estos y solo estos cuentan, si en el campo específico del líder, los resultados no llegan tarde o temprano, afectara la credibilidad del líder, como ejemplo, si el gerente de producción en una empresa química no logra, que junto con sus colaboradores llegar a sus objetivos de producción mensual, no aporta ideas prácticas y aplicables y no conoce a detalle el proceso que dirige, sus colaboradores se sentirán desorientados y con desconfianza para seguir las ordenes del gerente. Cuantos casos se han presentado de jóvenes ingenieros recién egresados que ocupan un puesto de supervisor o jefe en la industria y tienen que dirigir a personas que tienen 10 años o más trabajando en el mismo equipo y que le aventajan con mucho, experiencia al recién ingresado. Solamente con actitud positiva, humildad, personalidad de líder y mucho trabajo logrará ganarse el respeto del subalterno, siempre y cuando haya resultados. “ El mejor orador es el triunfo” dijo Napoleón.
- **VISION.-** Es quizás la parte fundamental y medular del liderazgo, nadie triunfa sin sentir pasión de crear el futuro y es esa pasión en donde encontramos nuestros más anhelados deseos y la fuerza necesaria para conseguirlos ¿ Cómo la gente puede seguir al líder sin vislumbrar un futuro atractivo?. Una visión define y concreta nuestras metas, permitiéndonos visualizar anticipadamente la imagen exacta de nuestro éxito, cuando se liderea sobre realidades y no sobre fantasía se genera una imagen que será un factor de estimulación tan poderoso que animará al lucha constante por conseguir este fin, la visión por lo tanto es la definición del futuro construida sobre deseos elevados. El líder transmite esta visión a sus seguidores compartiendo la responsabilidad, haciéndolos sentir el orgullo de la pertenencia (nivel 3 de la pirámide de Maslow) y brindarles cierta autonomía que les de una motivación para lograr objetivos comunes, esta visión debe ser definida por el líder y adoptada por todos sus seguidores, sin embargo antes de concretarla, un buen líder habla y escucha a su gente, de esta forma es compartida por el grupo.

➤ **VALORES.-** Los valores son creaciones humanas, solo existen y se realizan en el hombre y para el hombre, en el sentido estricto el valor se da cuando existe una utilidad concreta y que satisfaga plenamente una necesidad, por lo tanto los valores relacionados con el liderazgo son aquellas características que un individuo adopta en su personalidad y las utiliza como paradigmas que rigen su comportamiento. Son los que sustentan y cimientan el actuar de una persona, existen una gran cantidad de valores universales que se podrán enumerar en estas líneas, pero solo se tomarán en cuenta aquellos que se consideran básicos en la personalidad de un líder:

1. **COMPROMISO.-** Es la adhesión y lealtad personales con las metas y los principios que dan sentido a la organización.
2. **CONGRUENCIA.-** Pensar decir y actuar se vuelve la misma cosa; se predica con el ejemplo.
3. **HONESTIDAD.-** Significa integridad y libertad, y respeto al prójimo cuando se es honesto, se es capaz de construir.
4. **HUMILDAD.-** Aceptar que siempre se está aprendiendo, es el reconocimiento de los errores propios.
5. **EQUIDAD Y JUSTICIA.-** Dar a cada uno lo que le corresponde. Este es el verdadero reto del líder: **CREAR UN MUNDO EL CUAL LAS PERSONAS QUIERAN PERTENECER.**

Para apoyar este concepto de valor, se incorporará el modelo de Robot creado por Gabriel López y que se basa en la psicología y filosofía humana, este modelo se basa en el establecimiento de contacto en cuatro niveles básicos: Cabeza, Tronco, pies y piso.

CABEZA.- Es un proceso en el que intervienen las percepciones (es la interpretación del entorno y depende de la experiencia pasada y del sistema de valores de cada persona y se realiza con tres herramientas: la Visual, auditivo y Cinestésico) las Fantasías (Es la creación en la mente del individuo situaciones que no existen pero que podrían ser reales, gracias a las fantasías se pueden completar la información que le hace falta al cerebro para concebir interiormente y

formar ideas a partir de fracciones de información que tomamos del medio) y juicios (abarcan los procesos de evaluación de la información)

TRONCO.- Representan las emociones y sentimientos.

PIES.- Representan los valores en que están soportados los demás elementos, como se podrá observar, son los cimientos a partir de los cuales se construye la personalidad del individuo y que tienen que ser congruentes con sus metas y objetivos.

PISO.- Representa la voluntad de hacer las cosas (actitud)

- **MOTIVADOR.-** La motivación viene del vocablo latino " mover" por lo tanto es lo que impulsa a una persona a actuar, esta necesidad de acción puede ser generada por un estímulo externo o bien puede generarse en los procesos fisiológicos y del pensamiento del individuo. Las causas mas poderosas de motivación no son el dinero o el miedo al castigo, sino el orgullo, el honor, el autorrespeto, la superación personal y el sentido del logro. En ultima instancia, solo la propia persona es capaz de motivarse, pero un buen líder facilita el proceso de motivación, con el ejemplo y presentando un desafío, reiterando, la motivación es una responsabilidad personal, de hecho surge de un sentido de orgullo, honor y valor propio. Peter Koestenbaum dice que la herramienta más poderosa de motivación es la fe en los seguidores, es decir creer en el ser humano

Hay una pregunta que al parecer aun no se ha encontrado una respuesta 100% satisfactoria ¿ Los lideres nacen o se hacen? , existen opiniones encontradas pues hay quien dice que el liderazgo no puede ser enseñado ni aprendido y otros dicen que si.

Recientemente se ha descubierto que es posible aprender las habilidades y las capacidades de personas que son excelentes lideres en determinado campo, pero también hay jefes, gerentes, directores y presidentes de empresas que no hacen liderazgo efectivo, están ahí por situaciones ajenas a un verdadero ejercicio de liderazgo, ya que el liderazgo esta estrechamente relacionado con las habilidades, capacidades y grado de influencia personales, es decir la mayor parte del liderazgo lo ejercen personas que no son lideres, por ejemplo Gandhi nunca tuvo un cargo publico, sin embargo, la influencia que tuvo en su país es una clara muestra de esa capacidad de influir en los demás.

“Liderear” –sinónimo de dirigir- se da como consecuencia de asumir un rol y la capacidad de liderazgo de cada quien para influir de alguna manera.

En muchas organizaciones se menciona que el liderazgo (conseguir que otros hagan las cosas) es lo contrario a dirección (conseguir que las cosas se hagan por medio de otros), en base a lo anterior se podría definir 3 perspectivas básicas sobre el liderazgo:

- **METALIDERAZGO.-** Se define como la creación de un movimiento en una dirección muy amplia (ej. participación activa de las mujeres en la sociedad, creación de la consciencia en cuestiones ecológicas) es decir, vincula a los individuos en el entorno por medio de la **VISION** del líder.
- **MACROLIDERAZGO.-** El papel del líder en la creación de una organización exitosa, se cumple con el descubrimiento de caminos y la construcción de una cultura, el descubrimiento de caminos puede resumirse como encontrar la vía hacia el futuro con éxito. El líder influye en el individuo proporcionando a sus seguidores o subordinados respuestas a preguntas como ¿ A que se dedica esta organización? ¿ Donde encajo yo en ella? ¿ Conque criterios será juzgado y valorado? ¿ Que se espera de mi ?? **PORQUE DEBERIA COMPROMETERME CON LA ORGANIZACIÓN?** Preguntas aparentemente simples pero conllevan la esencia de la actuación del individuo en la organización.
- **MICROLIDERAZGO.-** Centra su actuación en la elección del estilo de liderazgo, para generar una atmósfera de trabajo eficaz y conseguir que las cosas se hagan mediante el ajuste del estilo de acuerdo a las dimensiones de la tarea. El estilo de liderazgo se decide en función de los subordinados y la tarea que ejecuta, si el estilo de liderazgo ha sido elegido correctamente las personas actuarán en buen grado en una atmósfera de trabajo eficaz.

Actualmente hay una tendencia de estilo de liderazgo y es centrada en los valores, la obtención de utilidades no es el fin en si mismo, mas bien se convierte en un medio necesario para el cumplimiento de los valores de los colaboradores.

Las características de una organización basada en valores son las siguientes:

1. **ESPIRITU DE COMUNIDAD.-** Existe confianza profunda, participación, esperanza, respeto mutuo y una sensación de pertenencia hacia la organización.

2. **COMUNICACIÓN.-** Es la forma en que las personas transmiten ideas, sentimientos, actitudes y emociones. Debe ser abierta y honesta, existe el dialogo abierto y gran retroalimentacion para quienes tienen la responsabilidad de la toma de decisiones, es lo que garantiza que toda la organización empuje en el mismo sentido.
3. **VALORES COMPARTIDOS.-** Los valores establecidos son practicados constantemente, las personas utilizan el esquema ganar - ganar (es decir que ambas partes salgan beneficiadas de la interacción) y como resultado de ello se genera una lealtad y cooperación general.
4. **AUTOORGANIZACION (empowerment) .-** Existen lideres en todas la áreas de la organización, gran productividad y relaciones de trabajo efectivas entre grupos.

Las empresas que cumplan con estas cuatro características tienen una alta inteligencia grupal que las hace flexibles y rápidas en su respuesta al cambio y como consecuencia tendrán éxito y supervivencia

PRODUCTIVIDAD

4. LA PRODUCTIVIDAD

Se ha hablado hasta ahora del liderazgo, características y estilos, pero como se mencionó anteriormente lo importante son los resultados, para ello se parte de una planeación estratégica, pensando en el futuro de la organización, considerando su misión y valores basándose en la premisa de que la primera prioridad del negocio en la actualidad es la supervivencia.

Considerando en primera instancia que la tendencia actual es la industrialización, todas las actividades humanas que puedan ser substituidas por máquinas serán substituidas, no obstante, se necesita gente para hacer el trabajo tecnológico al servicio de una organización y sus clientes, la consecuencia es que a medida que la cantidad de personas empleadas disminuye, la calidad de la gente debe elevarse, y esta gente debe enfocarse a la PRODUCTIVIDAD, es decir, los resultados producidos por hora laborada con los elementos mínimos requeridos (material y maquinaria).

$$\text{PRODUCTIVIDAD} = \frac{\text{PRUDUCTOS}}{\text{INSUMOS}}$$

Dado su carácter económico, la productividad es medible en forma cuantitativa, y esto facilita tanto la posibilidad de crear conciencia de su importancia en cada equipo de trabajo, como la de conocer concretamente la contribución a la rentabilidad de cada parte de la empresa, es por eso, que la productividad se puede entender como un valor necesario y como un indicador fundamental de la capacidad y éxito empresarial.

Los clientes, evalúan a sus proveedores en base a la competitividad, es decir, la capacidad que tiene para satisfacer las necesidades del cliente en cuanto a calidad y servicio.

Tomando como ejemplo una empresa dedicada a la fabricación de tintas para artes gráficas, la tinta representa del 2 al 8% de los costos para el impresor, pero afecta radicalmente la productividad de este, por ejemplo, comparando 2 calidades distintas de tinta, una convencional y otra de alta calidad, obviamente de precios diferentes, y evaluandolas bajo condiciones de operación similares. Suponiendo que el impresor tiene una maquina para impresión de polipropileno, la cual imprime a una velocidad de hasta 300 mts por minuto, y suponiendo que tiene un trabajo de 20,000 mts a un solo color, y que

el costo de usar la maquinaria es de \$ 10,000 pesos por hora (mano de obra, luz etc.)los resultados se esquematizan en la siguiente tabla:

| PARAMETROS | TINTA CONVENCIONAL | TINTA ALTA CALIDAD |
|--|-----------------------|-------------------------|
| PRECIO POR KILO | \$ 20.00 | \$ 35.00 |
| VELOCIDAD DE IMPRESIÓN | 100 MTS POR MINUTO | 300 MTS POR MINUTO |
| TIEMPO DE PRODUCCION (PARA 20,000 MTS) | 3.33 HORAS (200 MIN) | 1.11 HORAS (66.66 MIN) |
| COSTO DE PRODUCCION POR HORA (\$10,000) | \$ 33,300.00 | \$ 11,100.00 |
| GASTO DE TINTA | 10 KG | 7 KG |
| COSTO DE TINTA | \$ 200.00 | \$ 245.00 |
| COSTOS TOTALES | \$ 33,500 | \$ 11,345.00 |

Concluyendo, se tiene un ahorro de \$ 22,155 , mas 2.22 horas adicionales de producción.

Este es un ejemplo de cómo el fabricante de tintas, apoya a su cliente ayudándolo a ser más productivo en términos prácticos, lográndose con una participación y liderazgo efectivo de ambas partes.

El factor principal en este proceso es el recurso humano, tradicionalmente el modelo es que los directivos son los responsables de plantear la estrategia y los empleados deben ejecutarla, José Giral, plantea que a la gente le gusta trabajar y hacer las cosas bien, traducido prácticamente, cada nivel de la organización tiene la responsabilidad de entender sus estrategias y desarrollar e implantar sus tácticas, buscando con todo esto fundamentar la competitividad en lo mas profundo de la empresa, el cambio de valores, creencias y actitudes de las personas que la constituyen.

No se trata de motivar a las personas a que hagan las cosas, sino de encontrar la mejor forma de estimular y canalizar su motivación natural (necesidades) hacia el desarrollo y productividad.

Y la mejor forma de que la gente participe en el cambio es la de fijar un propósito, en la medida que se logre compartir realmente un propósito empresarial, claro, digno y que integre los propósitos y metas personales, se llegara con mayor facilidad al éxito, en otras palabras, saber a donde se va, conocer y compartir el " porque" ultimo de la empresa ayuda a orientar el empeño cotidiano en una dirección.

Lo anterior afianza la idea de que en todos los niveles se debe tener un propósito claro, con objetivos descritos de común acuerdo para que en cada nivel se tenga la misma responsabilidad de pensar, analizar la información de que se dispone y después implantar lo que se decida, es decir tener líderes en cada parte de la organización

La productividad es el motivo principal de preocupación de las organizaciones, ya que de esta depende la supervivencia de la organización, estas inquietudes implican aspectos que guardan relación entre la gente y el liderazgo, para ello se integraran algunos aspectos que tienen que ver en ambos sentidos:

EFICIENCIA ORGANIZACIONAL.- El individuo es responsable de lograr resultados (eficacia) haciendo las cosas bien (eficiencia) llegando a si a la efectividad del individuo de y de la institución.

INNOVACION.- Es la creación constante de nuevas ideas, (productos, procesos o servicios) con el fin de optimizar lo actual, decir “ lo hemos hecho del mismo modo durante años” equivale a un pronostico de muerte prematura. La innovación exige dar rienda suelta a la creatividad y visión.

La falta de las características anteriores trae como consecuencia fallas en la administración, en su manejo de productividad, a la falta de una ideología y de innovación y la incapacidad para desarrollar una colaboración entre los participantes, la falta de un compromiso a largo plazo y la disposición a comprometer a proyectos de mejoramiento, la falta de elementos constituyen la muerte futura de la empresa.

La análisis de la productividad es más complejo que el número de unidades producidas por hora de trabajo, incluye elementos de calidad y un concepto clave es el valor personal agregado, es decir ¿que tanto valor es creado por gente que combina recursos y sus propios esfuerzos para producir un producto o servicio?

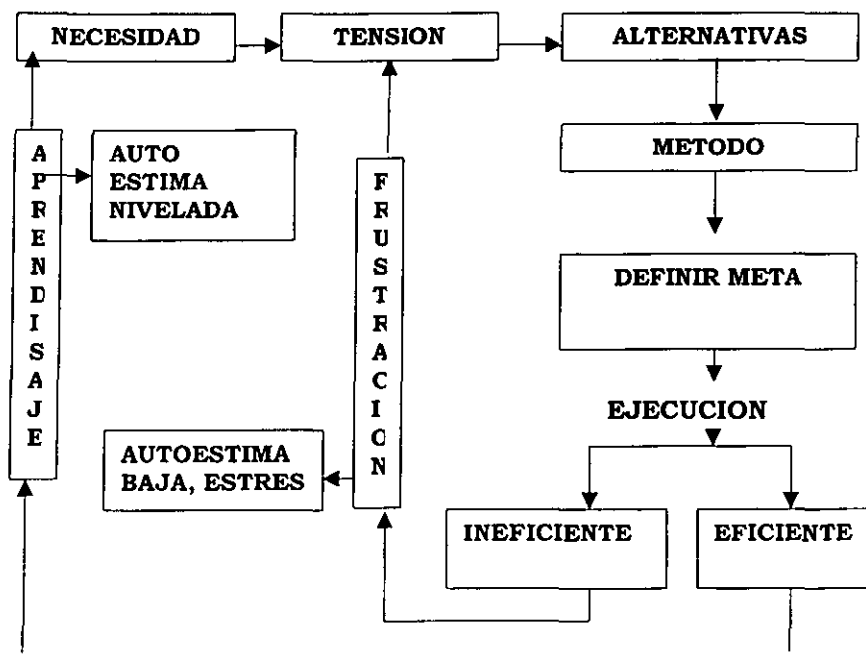
Para describir mejor lo anterior se parte de la premisa de que la función de cualquier negocio u organización es crear bienestar a la gente, ya sea social, familiar y personal, con todos los elementos que pertenecen a la organización, este es el fin ultimo, la ganancia de utilidades, permanencia en el mercado son consecuencia de lo primero y el verdadero líder esta consiente de ello.

Empresas como General Motors, Ford, Hewlett Packard han establecido programas de calidad de vida que han contribuido a mejorar el ambiente de trabajo. logrando que los empleado se sientan “ con la camiseta puesta “.

Si se integran los elementos que se han estado definiendo y se representan en un proceso practico en el cual se concretará la interacción del líder con los individuos a fin de lograr un objetivo común en un marco productivo seria la de crear una DINAMICA DE LOGRO, es decir, partiendo de la premisa de que una necesidad no resuelta, motiva, se crea un proceso en el cual el individuo busca satisfacer una necesidad, fijando metas, creando métodos con alternativas y evaluando resultados, si este proceso se realiza en forma eficiente los objetivos comunes se cumplirán, para su final incorporación al proceso emocional en su impacto hacia la propia persona (Autoestima)

Cualquiera que sean los resultados tendrán un impacto en la Autoestima, si son buenos esta subirá y el individuo esta listo para completar el siguiente ciclo (objetivo) y si son malos lo contrario.

Esquemmatizando lo anterior:



ESTA TESIS NO SALE
DE LA BIBLIOTECA

En resumen, una planeación estratégica incorporando una dinámica de logro basada en el liderazgo efectivo incrementa la productividad y calidad en productos y servicios, no solo en el aspecto estricto de unidades producidas sino integrando todos los elementos de la organización permitiendo el crecimiento personal de cada uno.

CONCLUSIONES

5. CONCLUSIONES

La manera en que una empresa pueda fundamentar su supervivencia basándose en la productividad, es trabajando en el factor humano, creado cambio en la cultura organizacional de la misma, haciendo que el individuo se sienta parte del propósito final de su empresa, siendo líder en la responsabilidad de la consecución de objetivos, creando esa fuerza que destierra el conformismo y la pasividad.

Los triunfos en el deporte, política, negocios y la ciencia no son obras de la casualidad, sino de una acumulación de información, de un trabajo arduo y del aprendizaje de la técnica.

Es posible que los grandes líderes tengan cualidades genéticas inimitables, pero también es cierto que el liderazgo de equipos lo desarrollan miles de personas con experiencia y ámbitos de acción muy diversos.

El ingeniero químico debe aceptar su papel de líder formando equipos que interaccionen con su entorno, fijando propósitos que promuevan la productividad, el desarrollo e innovación de procesos más eficientes y el bienestar de sus integrantes.

El Liderazgo, se obtiene en base a sacrificio y perseverancia, un buen líder aprovecha positivamente las enseñanzas cotidianas aprendiendo de cada una de ellas y perfeccionando su técnica a lo largo de los años, el verdadero líder más que hacer lo que quiere, hace lo que debe y sobre todo ama lo que hace. Por último me permito presentar una parte del discurso de Mandela en su toma de posesión como presidente de Sudáfrica:

“ Nuestro temor más profundo no es que seamos insuficientes. Nuestro temor más grande es que somos poderosos más allá de lo que podemos imaginar. Es nuestra luz y no nuestra oscuridad lo que nos asusta. Nos preguntamos; Quien soy yo para ser brillante, bien parecido, talentoso y fabuloso? En realidad ¿ Quien eres para no ser todo aquello? Eres un Hijo de Dios”

NELSON MANDELA

BIBLIOGRAFIA

6. BIBLIOGRAFIA

SHIFFMAN-KANOK
COMPORTAMIENTO DEL CONSUMIDOR
ED. PRENTICE HALL 3ª EDICION
MEXICO 1991

TROUT JACK
EL NUEVO POSICIONAMIENTO
MCGRAW HILL 2ª EDICION
MEXICO 1996

MATEO JUAN Y VALDANO JORGE
LIDERAZGO
ED. EL PAIS 1ª EDICION
MEXICO 1999

KOESTENBAUM PETER
LIDERAZGO:LA GRANDEZA INTERNA
ED. PRENTICE HALL 1ª EDICION
MEXICO 1999

REVISTA: ADMINISTRATE HOY
MAYO 2000
No 73

AÑO VII
SISTEMAS DE INFORMACION CONTABLE Y ADMINISTRATIVA
COMPUTARIZADAS S.A. DE C.V.

SANCHEZ VAZQUEZ ARTURO
ETICA
ED. GRIJALBO 3ª EDICION
MEXICO 1969

E. KAST FREMONT
ADMINISTRACION EN LAS ORGANIZACIONES
ED Mc GRAW HILL 4ª EDICION
MEXICO 1988

GIRAL BARNES JOSE
CULTURA DE EFECTIVIDAD
MEXICO 1993 ED IBEROAMERICA