



**Nombre de alumno: Gabriela Sánchez Rosas**

**Nombre de la profesora: Dra. Nayeli Morales Gómez.**

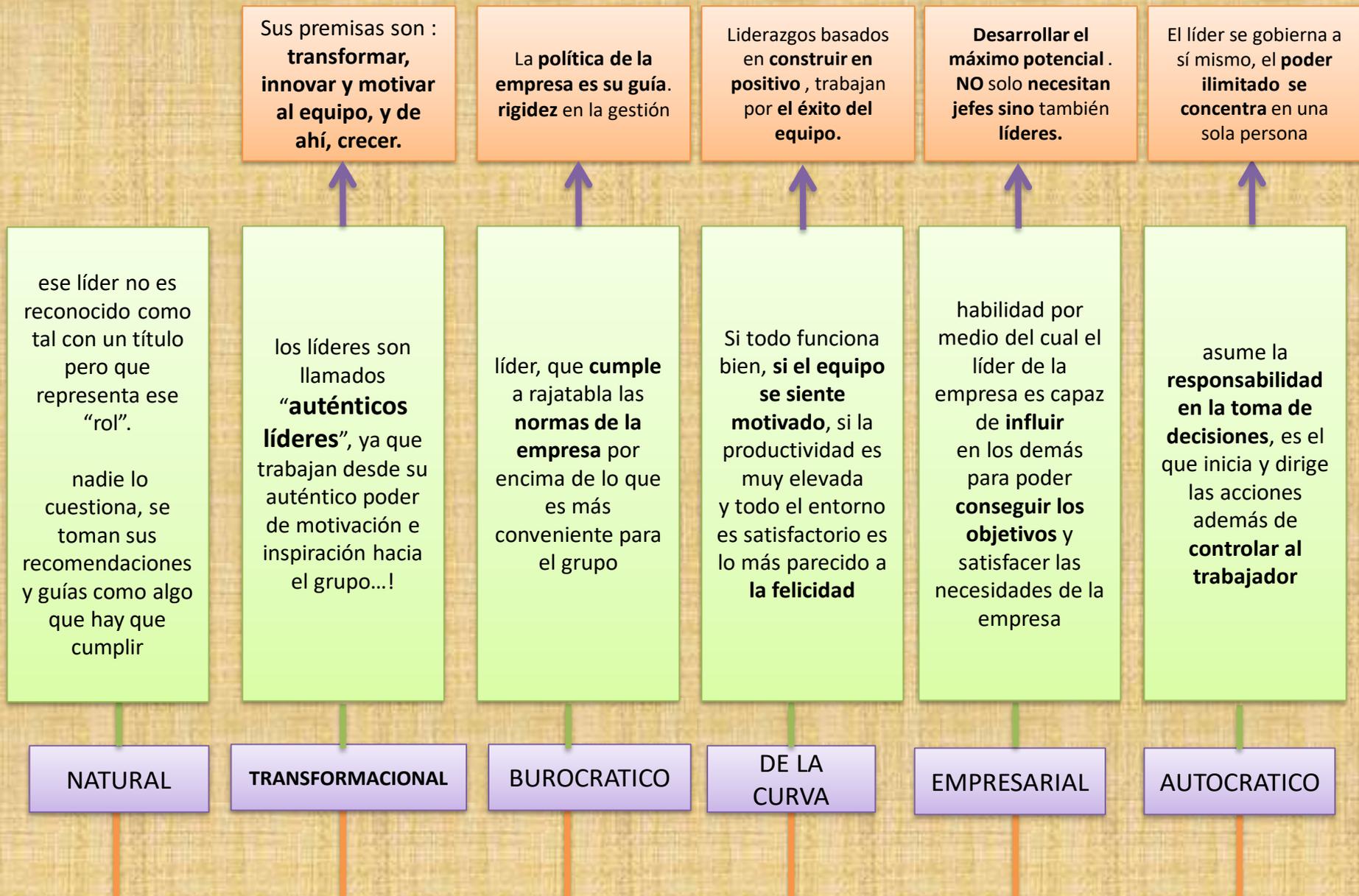
**Nombre del trabajo: MAPA CONCEPTUAL**

**Materia: Cultura Organizacional.**

**Grado: 1° Cuatrimestre**

**Grupo: Doctorado**

Ocosingo, Chiapas a 06 de Noviembre de 2020



TIPOS DE LIDERAZGO



# LIDERAZGO

TIPOS DE LIDERAZGO

*El liderazgo es la habilidad de convencer a otros para que busquen con entusiasmo el logro de objetivos definidos.*



## DEMOCRATICO

fomenta la **participación**, los empleados decidan. **competencias para tomar decisiones.**

- **EL LIDER**
- Ofrece diversas soluciones.
- Fomenta la participación.
- Busca soluciones compartidas
- Orienta a sus empleados, pero no les ordena

## LAISEZ FAIRE

liderazgo más **liberal** en que el **líder tiene un papel pasivo** y son los trabajadores los que tienen un mayor poder de decisión.

- **EL LIDER:**
- prefieren las normas claras
- no tienen el papel protagonista, más bien su papel es pasivo
- son neutros en sus opiniones

## PATERNALISTA

**Tiene confianza en sus empleados.** Su labor es que los trabajadores ofrezcan mejores resultados, **los motiva, incentiva** y les ofrece recompensas por lograr objetivos

- **EL LIDER:**
- No delega responsabilidades
- Puede ser amable, atento y servicial
- Cree que solo él tiene la razón y es muy desconfiado
- Considera a las demás personas limitadas

## CARISMATICO

**generar entusiasmo** en los trabajadores,, destaca por su **capacidad de seducción y admiración.**

- **EL LIDER:**
- Es buen motivador
- Es capaz de asumir riesgos
- Puede llegar a utilizar medios innovadores y no convencionales
- Crea admiración

## LATERAL

se basa en la **capacidad para influir en personas de un mismo nivel** para conseguir objetivos comunes

## SITUACIONAL

**adopta diferentes tipos de liderazgo** en función de la situación, adaptando así el más eficaz en cada momento y de acuerdo a las necesidades del equipo

- **EL LIDER:**
- es flexible y se adapta.
- es versátil y sabe cómo actuar en cada momento
- Es fácil de entender e implementar

# PENSAR EN CULTURA DE EXCELENCIA ES:

## CULTURA DE LA EXCELENCIA Y DESEMPEÑO

1. Deberá generar que los trabajadores puedan encontrarlos elementos afines positivos que compartan en su subcultura arraigarlos a sí mismos.
2. Permitirá a los empleados forjar un modo de pensar basado en ideas claras y positivas, creativas e innovadoras, que vayan encaminadas a
3. resultados tangibles.
4. Permitirá que los trabajadores sean agentes de cambio capaces de llevar a cabo sus tareas o actividades de manera eficiente, al hacer uso
5. adecuado de los métodos, procesos y tecnología.

*Una cultura organizacional de excelencia nace en el centro de la misión y visión, la misión debe ser la dirección y la visión debe ser el sentido de la organización*

Permite fortalecer los lazos laborales existentes en la organización, generando un sentimiento de identidad que fomenta un mayor desempeño entre los miembros de la organización.

## VALORES Y POLÍTICAS

## PRINCIPIOS DE LA CULTURA DE LA EXCELENCIA

*"La calidad empieza en la gente, no en las cosas"*

Philip Crosby

**Orientación hacia los resultados:** La Excelencia consiste en alcanzar resultados que satisfagan plenamente a todos los grupos de interés de la organización.

**Orientación al cliente:** La Excelencia consiste en crear valor sostenido para el cliente.

**Liderazgo y coherencia:** Excelencia es ejercer un liderazgo con capacidad de visión que sirva de inspiración a los demás y que, además, sea coherente en toda la organización

