

**MATERIA CULTURA Y COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL**

**MAPA CONCEPTUAL**

DOCTORA NAYELI MORALES GOMEZ

ALUMNO ROBERTO GARCIA SEDANO BARREDA

Tapachula, Chiapas a 4 de diciembre de 2020

# El líder como impulsor del cambio

Sabucedo (1996) establece las distintas categorías en las que se pueden agrupar las definiciones de liderazgo

Culligan (1986) existen cinco edades de liderazgo

McFarland(1969) – el líder hace que sucedan cosas que de otro modo no sucederían

Fiedler (1961) Lo considera como subjetivo que estructura el poder de un grupo

LIDERAZGO

Kast (1973) liderazgo es ejercer influencia sobre otros para ejecutar las funciones del grupo. Es una actividad permanente

Robbins (1999) Dice que es la capacidad de influir en un grupo para lograr las metas

Ginebra (1997) el liderazgo es una parte de las tareas de los directivos

French & Bell (1996) es un proceso interactivo y compartido

Liderazgo transformacional- considerado el más completo- su objetivo es innovar, transformar y motivar al grupo para hacerlo crecer

Liderazgo burocrático – su base es cumplir las normas de la empresa sin importar lo que conviene a su grupo para alcanzar los objetivos

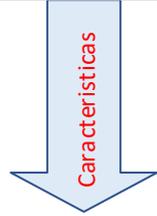
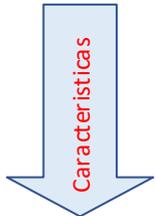
Liderazgo natural – no es reconocido como tal pero lo representa

TIPOS DE LIDERAZGO

Liderazgo de la curva- basado en la curva de la felicidad. Se busca que todo funcione bien

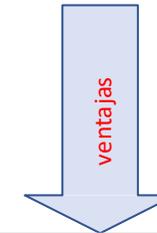
Liderazgo empresarial – el líder influye en los demás para conseguir los objetivos de la empresa. Busca desarrollar el potencial de las empresas y los trabajadores

Líder Autocrático- todo se centra en el líder, decisiones y responsabilidades. Todo el poder se concentra en él. Los trabajadores solo deben obedecer



- Buena capacidad de comunicación
- Buena capacidad de motivación
- Carisma
- Entusiasmo
- Capacidad de resolución
- Creatividad
- Disciplina
- Escucha activa
- Honestidad
- Estrategia

- Seguro
- Responsable
- Capacidad de liderazgo
- Expresar ideas de forma directa
- Altos conocimientos de su sector
- Experiencia
- Capacidad de respuesta



- No toma en cuenta la opinión de los trabajadores, lo que puede desmotivarlos
- Algunos trabajadores pueden cuestionar su órdenes o decisiones
- Los trabajadores pueden llegar a considerar que no son parte de la empresa



- Facilidad de comprobar niveles de desempeño en los trabajadores
- Es más conveniente en trabajadores que necesiten órdenes
- La responsabilidad recae sobre el líder únicamente por lo que debe poner más empeño en su labor

## TIPOS DE LIDERAZGO

-Liderazgo democrático – fomenta la participación de todos. Los trabajadores pueden opinar y forman parte de las decisiones lo que los motiva. Las decisiones son compartidas. El líder fomenta la comunicación y participación

Características

- Fomenta la participación
- Busca soluciones compartidas
- Orienta, pero no ordena
- Agradece sugerencias y opiniones
- Ofrece ayuda y orientación
- Acata lo que dicen los demás
- Motiva
- No delega sus funciones

ventajas

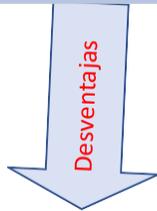
El liderazgo Laissez Faire – el líder tiene un papel pasivo y los trabajadores tienen mayor poder de decisión

Características

- Los líderes prefieren normas claras
- El líder tiene papel pasivo
- Líder neutro de opiniones
- Los empleados tienen poder de decisión
- Poder en manos del grupo no del líder

ventajas

- Los trabajadores se integran mejor en la empresa y grupo
- Los trabajadores están más a gusto en el trabajo
- Se crean mejores vínculos corporativos
- Se promueve la iniciativa
- No hay competencia para llegar a los mismos objetivos
- La empresa puede funcionar, aunque no se encuentre el líder
- Se da información y conocimientos para tomar decisiones
- Los trabajadores son los que mejor conocen sus trabajo y lo que funciona mejor



- El proceso es inicialmente lento
- La situación puede fallar si el líder no puede conducir la situación
- No todos pueden estar satisfechos
- Se da mucha confianza al grupo y esto puede ser perjudicial
- Algunos empleados pueden no colaborar

- Si el líder se ausenta la empresa sigue funcionando
- Mejor ambiente entre los trabajadores
- Los empleados trabajan con más libertad
- Se pueden delegar funciones más fácilmente
- Más posibilidades de promociones



- Si no se tienen suficientes conocimientos o experiencia puede no funcionar
- Se pueden llegar a perder los objetivos
- Poco trabajo en grupo
- Más complicado para solucionar conflictos
- Puede dar la sensación de que no hay líder
- Funciona cuando las personas tienen alguna antigüedad en la empresa

## TIPOS DE LIDERAZGO

El líder paternalista- confía en sus empleados, los motiva y les da consejos. Ofrece recompensas. Asume que los trabajadores no tienen criterio propio.

Características

- Considera a los empleados como hijos y hay que orientarlos
- No delega responsabilidades
- Es amable, atento y servicial
- Es muy desconfiado
- Considera a los demás personales limitadas

ventajas

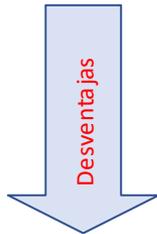
Liderazgo carismático- el líder genera entusiasmo en sus trabajadores. El líder es visionario e inspirador

Características

- Gran capacidad de convicción
- Buen motivador
- Asume riesgos
- Llega a utilizar medios innovadores y no convencionales
- Produce admiración
- Tiene visión de futuro

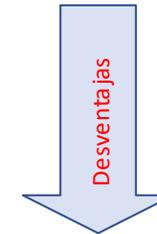
ventajas

- El líder se preocupa por sus trabajadores
- Fomenta la motivación con premios y recompensas
- Los trabajadores solo se preocupan por hacer su trabajo
- Los trabajadores se sienten protegidos y tienen menos responsabilidades



- El líder piensa que los trabajadores no tienen criterio propio
- Los trabajadores solo tienen que obedecer
- Se premia el mal desempeño
- Si no está el líder, los trabajadores no saben qué hacer
- El grupo no madura
- Los trabajadores proactivos pueden desmotivarse

- Genera menos conflictos ante un cambio
- Provoca mucha motivación
- El rendimiento tiende a aumentar
- Mejora el clima laboral
- Une al grupo
- Los éxitos son compartidos



- Sus errores pueden ser perdonados
- Sus logros pueden ser excesivamente alabados
- Puede llegar a anular a las personas
- Puede crear dependencia
- Tiene mucho peso en el equipo

# CULTURA DE LA EXCELENCIA Y EL DESEMPEÑO

La cultura de excelencia



La misión es la dirección

la misión y visión

La visión es el sentido de la organización

Robbins, Coulter & Decenzo (2017) definen que la cultura implica:

- La cultura es una percepción- los individuos perciben lo que ven oyen o experimentan
- La cultura es una expresión descriptiva – cómo los integrantes perciben la organización. Se basan en:  
El ser – sentirse identificado con la organización  
El pensar – pensar basado en ideas claras y positivas  
El hacer- ser agentes de cambio, hacer las tareas de forma eficiente



Para ser una empresa de excelencia en los valores y políticas



- Valores afines a la subcultura
- Sistemas humanistas-sociales
- Empoderamiento
- Plan de carrera
- Conocimientos y tecnología
- Capacitación inductiva
- Capacitación transformacional
- Desarrollo profesional

## Bibliografía:

Morales, N. (2020). *Antología. Unidad II. EL LÍDER COMO IMPULSOR DEL CAMBIO..* Comitán, Chiapas: Universidad del Sureste (UDS)