



Nombre del alumno:

Adriana de los Santos Candelaria

Nombre del profesor:

Dra. Nayeli Morales Gómez

Nombre del trabajo: Mapa conceptual

Materia: Cultura y comportamiento

Organizacional

Doctorado en Educación

Comitán de Domínguez Chiapas a 04 de Diciembre de 2020.

EL LIDER COMO IMPULSOR DEL CAMBIO

CONCEPTOS DE LIDERAZGO

La figura de la líder conocida desde hace milenios llama la atención por su fuerza y la gran influencia sobre la historia de los pueblos humanos.

Tipos de edades de liderazgo

- De conquista** → Jefe que prometiera seguridad.
- Comercial** → Buscan a líderes que levantaban el nivel de vida.
- Organización** → Buscan un espacio a donde pertenecer.
- Innovación** → Líderes preocupados por realizar innovaciones y nuevas creaciones.
- Información** → Aquel líder que mejor procese, interprete y utilice la información.
- Nueva Era** → El líder deberá analizar y sintetizar la información, motivar a las personas y tener capacidad de escuchar.

Kreitner y Kinicki, considera el liderazgo como un hecho subjetivo que estructura el poder de un grupo.

Influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana.

TIPOS DE LIDERAZGO

- Liderazgo Natural** → Es aquel líder que no tiene un título reconocido pero efectúa actividades de líder. Se toman en cuenta recomendaciones y guías.
- Liderazgo Transformacional** → Son los auténticos líderes con motivación e inspiración. Sus objetivos son transformar, innovar y motivar.
- Liderazgo Burocrático** → No ve la conveniencia del grupo, es más rígido siguiendo las normas de la empresa y lo que le conviene a esta.
- Liderazgo de la Curva** → Curva de la felicidad: si todo funciona bien, si el equipo se siente motivado, si la productividad es muy elevada y todo el entorno es satisfactorio.
- Liderazgo Empresarial** → El líder busca desarrollar el máximo potencial en empresa y trabajadores; deberá tener carisma, entusiasmo, organización, capacidad de resolución etc.
- Liderazgo autocrático** → Todo se centra en el líder el poder ilimitado se concentra en manos de una sola persona, cree que es él el único competente y capaz de tomar las principales decisiones en la empresa.
- Liderazgo Democrático** → Los trabajadores pueden opinar, no se limitan solo a recibir órdenes, y de hecho se alienta su participación. El líder fomenta la comunicación y la participación conjunta en las decisiones, anima y agradece las sugerencias de los trabajadores.
- Liderazgo Laissez Faire** → Es un líder liberal que hace y deja hacer, tiene un papel totalmente pasivo, ya que los trabajadores o el grupo son los que tienen el poder.
- Liderazgo Paternalista** → El líder ofrece consejos a los trabajadores para que consigan resultados e insinuando lo malo que no es cumplir con el deber y da recompensas.
- Liderazgo Carismático** → El grupo se reúne en torno al líder por su gran capacidad de comunicación y su carisma.
- Liderazgo Lateral** → Se basa en la capacidad para influir en personas de un mismo nivel para conseguir objetivos comunes.
- Liderazgo Situacional** → El comportamiento del líder se adapta al equipo de trabajo para conseguir los mejores resultados.

EL LIDER COMO IMPULSOR DEL CAMBIO

CULTURA DE LA EXCELENCIA Y EL DESEMPEÑO

Excelencia

Debe forjarse continuamente, adaptarse a los cambios, plural, incluyente y empoderantes. Dando como resultado a una sociedad empresarial fundamentada en los valores que rigen a la organización, actitudes positivas y aptitudes basadas en la excelencia.

Cultura Robbins, Coulter, & Decenzo

Los individuos perciben la cultura en lo que ven, oyen o experimentan en la organización.

Aspecto compartido de la cultura.

“La cultura de la organización” es una expresión descriptiva.

Ser

Pensar

Hacer

Desempeño

La cultura es un determinante del desempeño ya que impacta no solo los resultados directos y la eficiencia de una organización, sino también la salud, el entusiasmo, el compromiso y la flexibilidad de su personal.

LOS PRINCIPIOS DE LA EXCELENCIA

Después de la guerra se reconstruyó Europa y se expandieron compañías multinacionales llamado con el Plan Marshall.

Management japonés: Japón mejoro su situación económica con fabricación de bienes de bajo costo y creciente calidad.

Origeno disminución de gastos e innovación tecnológica.

Principios

Orientación hacia los resultados

Las organizaciones excelentes miden y anticipan las necesidades y expectativas de sus grupos de interés, dan seguimiento a sus experiencias y percepciones y supervisan y analizan el comportamiento de otras organizaciones

Resultados

Éxito
Beneficio
Fijar Objetivos
Satisfacción plena

Orientación al Cliente

Crear valor sostenido para el cliente.

El cliente es el árbitro final de la calidad del producto y del servicio

Resultados

Beneficios: Satisfacción
Fidelidad y retención de clientes.
Éxito sostenido de la organización.
Empleados motivados.

Liderazgo y Coherencia

Excelencia es ejercer un liderazgo con capacidad de visión que sirva de inspiración a los demás y sea coherente en toda la organización.

Resultados

Beneficios: Claridad en cuanto al objeto y la dirección
Una organización con una identidad clara.
Valores y principios éticos de comportamiento
Comportamientos coherentes
Plantilla comprometida, motivada, eficaz y eficiente
Confianza en sí misma