



UNIVERSIDAD DEL SURESTE

Doctorado en Educación

Asignatura: Cultura Organizacional.

Mapa conceptual

EL LÍDER COMO IMPULSOR DEL CAMBIO.

Alumno: Javier Francisco Vidal Diaz.

Asesora: Nayeli Morales Gómez.

28 de julio de 2021.

EL LÍDER COMO IMPULSOR DEL CAMBIO.

Conceptos de liderazgo

En sus inicios, el líder era un enviado de los dioses, quienes regían su conducta de guía. Este semidiós era el encargado de revelar verdades y transmitir a su grupo estos parámetros.

Kreitner y Kinicki (1997), considera el liderazgo como un hecho subjetivo que estructura el poder de un grupo. Esta unidad estructurada se realiza por medio de una constelación de relaciones entre el líder y los restantes miembros del grupo.

El liderazgo es la capacidad de influir en un grupo para que se logren las metas. La fuente de esta influencia podrá ser formal, tal como la proporcionada por la posesión de un rango general en una organización (Robbins, 1999).

El liderazgo es considerado como un fenómeno que ocurre exclusivamente en la interacción social; debe ser analizado en función de las relaciones que existen entre las personas en una determinada estructura social, y no por el examen de una serie de características individuales (Chiavenato, 1999).

EL LIDERAZGO EMPRESARIAL

Consiste en la habilidad o proceso por medio del cual el líder de la empresa es capaz de influir en los demás para poder conseguir los objetivos y satisfacer las necesidades de la empresa. Busca desarrollar el máximo potencial en empresa y trabajadores. Por eso, las empresas ya no solo necesitan jefes sino también líderes.

EL LÍDER AUTOCRÁTICO

Es el que asume la responsabilidad en la toma de decisiones, es el que inicia y dirige las acciones además de controlar al trabajador. Todo se centra en el líder, tanto las decisiones como las responsabilidades. El líder autocrático se gobierna a sí mismo, de manera que el poder ilimitado se concentra en manos de una sola persona, el líder competente ante los trabajadores que deben obedecer sin expresar opinión ya que no tienen capacidad para tomar decisiones.

Tipos de liderazgo

LIDERAZGO NATURAL

Se dice que es ese líder que no es reconocido como tal con un título pero que representa ese "rol" a la perfección. Tanto es así, que nadie lo cuestiona, sino que se toman sus recomendaciones y guías como algo que hay que cumplir.

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL – EL MÁS COMPLETO

Se considera el liderazgo más completo y es que los líderes que actúan bajo este esquema son los llamados "auténticos líderes", ya que trabajan desde su auténtico poder de motivación e inspiración hacia el grupo... ¡Permanente!

LIDERAZGO BUROCRÁTICO

Su base, de este líder, es cumplir a rajatabla las normas de la empresa por encima de lo que es más conveniente para el grupo o lo que cada uno necesita para poder llegar a los objetivos marcados.

LIDERAZGO "DE LA CURVA"

Este último tipo de liderazgo nos ha gustado mucho siempre porque se basa en la "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 es lo más parecido a la felicidad que podemos encontrar en el trabajo, y la felicidad siempre se relaciona con una curva.

EL LIDERAZGO DEMOCRÁTICO

Es aquel que fomenta la participación de la comunidad, dejando que los empleados decidan más sobre sus funciones y tengan las suficientes competencias para tomar decisiones. Los trabajadores pueden opinar, no se limitan solo a recibir órdenes, y de hecho se alienta su participación.

EL LIDERAZGO LAISSEZ FAIRE

Dentro de los tipos de liderazgo, uno de los más reconocidos es el liderazgo laissez faire, un tipo de liderazgo más liberal en que el líder tiene un papel pasivo y son los trabajadores los que tienen un mayor poder de decisión. Éste 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.

EL LÍDER PATERNALISTA

Tiene confianza en sus empleados. Su labor es que los trabajadores ofrezcan mejores resultados, que trabajen mejor y más, por lo que los motiva, incentiva y les ofrece recompensas por lograr objetivos. En este caso, el líder ofrece consejos a los trabajadores para que consigan resultados e insinuando lo malo que no es cumplir con el deber, como su nombre "paternalista" indica.

EL LIDERAZGO CARISMÁTICO

El líder carismático es aquel que tiene la capacidad de generar entusiasmo en los trabajadores, es elegido por la forma en que da entusiasmo a las otras personas, destaca por su capacidad de seducción y admiración. Este líder puede dar muy buenos resultados a la empresa, así como cambios y resultados en la empresa ya que es capaz de hacer que los trabajadores den lo máximo de sí.

EL LIDERAZGO LATERAL

Es aquel que se basa en la capacidad para influir en personas de un mismo nivel para conseguir objetivos comunes. Se suele realizar entre personas que se encuentran en el mismo rango o puesto dentro de la empresa, y no es una relación entre jefe y empleado.

EL LIDERAZGO SITUACIONAL

Es un modelo de liderazgo mediante el que el líder adopta diferentes tipos de liderazgo en función de la situación y nivel de desarrollo de los empleados, adaptando así el estilo de liderazgo más eficaz en cada momento y de acuerdo a las necesidades del equipo.

Cultura de la excelencia y el desempeño

Cultura de la excelencia

Una cultura organizacional de excelencia nace en el centro de la misión y visión, como los padres de esta. Para ello, la misión debe ser la dirección y la visión debe ser el sentido de la organización. En su centro debe gestarse la cultura organizacional; en la medida que falle la cultura, la misión y la visión fallarán.

Apropiarse de la cultura organizacional y que los empleados la vivan día a día funge como un catalizador de cambio individual y colectivo, que empodera a los empleados a ser más colaborativos, cooperativos, honestos, responsables, creativos, innovadores y productivos, dando el impulso a la organización hacia la competitividad, reafirmando la misión y construyendo la visión. Robbins, Coulter, & Decenzo (2017)

Cultura del desempeño

La cultura organizacional en una empresa es fundamental para el desempeño, así como el cumplimiento de sus objetivos. El desempeño de las organizaciones suele depender del entorno en el que se encuentre. 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. El desempeño puede medirse de acuerdo con medidas financieras y con no financieras (Toca, 2009).

Principios

- **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. Cómo se pone en práctica: Las organizaciones excelentes conocen y comprenden en profundidad a sus clientes.
- **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. Cómo se pone en práctica: Las organizaciones excelentes cuentan con líderes que establecen y comunican una dirección clara a su organización y que, al hacerlo, unen y motivan a los demás líderes para que con su comportamiento sirvan de fuente de inspiración a sus colaboradores.

Responsabilidad Social de la Organización:

Excelencia es exceder el marco legal mínimo en el que opera la organización y esforzarse por comprender y dar respuesta a las expectativas que tienen sus grupos de interés en la sociedad. Cómo se pone en práctica: Las organizaciones excelentes adoptan un estricto enfoque ético siendo transparentes y dando cuenta a sus grupos de interés, de su rendimiento como organización responsable.

Los principios de la excelencia

Después del conflicto bélico

Al finalizar la Segunda Guerra Mundial, los Estados Unidos se convirtieron en la nación más poderosa del mundo y contribuyó económicamente a la reconstrucción de los países aliados, pero también de los derrotados como Alemania. Asimismo, ocupó y ayudó militarmente al Japón por la importancia geopolítica que las islas niponas ejercían frente al continente asiático.

El "Management" japonés

Mientras tanto, Japón fue saliendo de una situación económica propia de un estado feudal mediante la fabricación de bienes de bajos costos y de creciente calidad, que fueron ganando la aceptación de los mercados internacionales. Este proceso les permitió retroalimentar la disminución de sus gastos y la renovación tecnológica que ubicó a esa nación, treinta años después, como una nueva potencia en el contexto mundial.

Nuevas propuestas en Occidente

Al comienzo de la década de 1980 se comenzaron a buscar nuevas propuestas para el manejo de las empresas, lo cual movió a que muchos investigadores y ejecutivos occidentales emprendieran el camino hacia el país del sol naciente con el objeto de descubrir cuáles eran las causas del florecimiento, de la economía japonesa. Después de haber observado el comportamiento de las empresas de ese país, volvieron a los Estados Unidos, con el convencimiento de que no les era posible aplicar en su nación lo que las empresas del extremo Oriente habían utilizado para el resurgimiento de su economía.