Mapa conceptual

Nombre del Alumno:

Ana María López Madariaga

Nombre del tema:

"El líder como impulsor del cambio"

Nombre de la Materia:

Cultura organizacional

Nombre del profesor:

***Dra.* Nayeli Morales Gómez**

Nombre del doctorado:

Doctorado en Educación

Cuatrimestre:

Primero

Fecha de entrega: 11 de octubre de 2022

EL LÍDER COMO IMPULSOR DEL CAMBIO

- Líder
  - Según → Silíceo, Casares & González → Es → Constructor de cultura Organizacional
  - Categorías
    - Actividad y proceso grupal
    - Tipo de personalidad
    - Capacidad de Provocar obediencia
    - Ejercicio de influencia
    - Conducta
    - Relación de poder
    - Instrumento para el logro de metas
    - Resultado del proceso de interacción
    - Rol diferenciado
    - Iniciación y mantenimiento de la estructura de rol
  - Edad de liderazgo de conquista. → Se buscaba → Jefe omnipotente → A cambio → Lealtad y sus impuestos
  - Edad de liderazgo de conquista. → Se buscaba → Quien indicara → Como elevar → Nivel de vida
  - Edad de liderazgo de organización.
    - Se buscaba → Un sitio donde permanecer
    - Significado → Capacidad de organizarse
  - Edad de liderazgo de innovación. → Tiene → Líderes
    - Fran → Innovadores
    - Ocupados → Adquisición de conocimientos y habilidades
      - Se utilizaban
        - Producción
        - Conceptos financieros
        - Mercadeo
  - Edad de liderazgo de la información. → Tiene → Líder moderno de la información
    - Procesa
    - Interpreta
    - Utiliza
  - Edad de liderazgo en la "Nueva Edad" → Líderes
    - Utilizar → Nuevas tecnologías
    - Analizar y sintetizar → Eficientemente → Información
    - Desarrollar → Capacidad
      - Escuchar
        - Lo que se desea
      - Proyectar
    - Será capaz → Motivar → A quienes dirige

- Tipos de liderazgo
  - LIDERAZGO NATURAL
    - Representa → Título de líder
    - Se toman → Recomendaciones y guías
  - LIDERAZGO TRANSFORMACION- EL MÁS COMPLETO
    - Llamados → Auténticos líderes
    - Trabajan → Poder de motivación
    - Objetivo
      - Transformar
      - Innovar
      - Motivar
      - Equipo → Para → Crecer
  - LIDERAZGO BUROCRATICO
    - Cumple → Las normas → Llega → Objetivos marcados
    - Su guía → Política de la empresa → Conlleva → Rigidez absoluta → En el → Modelo de gestión
  - LIDERAZGO "DE LA CURVA"
    - Se basa → "curva de la felicidad"
    - El líder
      - Basado → Construir en positivo
      - Son → Cualificados
      - Trabajan → Éxito del equipo
  - LIDER EMPRESARIAL
    - Buscar → Desarrollar el potencial
      - Empresa
      - Trabajadores
    - características
      - Buena capacidad de comunicación
      - Buena capacidad de motivaciones equipo
      - Carisma
      - Entusiasmo
      - Capacidad de resolución
      - Organización capacidad para gestionar los recursos
      - Visión de futuro
      - Capacidad de negociación
      - Creatividad
      - Disciplina
      - Escucha activa
      - Honestidad
      - Estrategia
      - Capacidad para tomar decisiones
      - Buena imagen
  - LIDERAZGO SITUACIONAL
    - Modelo de Hersey-Blanchard
      - Identifica funciones y actividades
      - Establece los conocimientos y habilidades
      - Valora el nivel de competencia
      - Valora el nivel de motivación y confianza
      - Conocer el desarrollo de madurez de cada componente del grupo
      - Seleccionar el estilo de liderazgo adecuado
    - Líder
      - Es → Versátil
      - Es → Flexible
      - Se adapta
      - Sabe → Actuar
      - Equipo de trabajo
  - LIDERAZGO AUTOCRATICO
    - Responsable → Toma de decisiones
    - controla → Trabajadores
    - características
      - Seguro
      - Responsable
      - Capacidad de liderazgo
      - Alto conocimiento del sector
      - Experiencia dentro de la empresa
      - Capacidad de respuesta ante necesidades
      - No tiene en cuenta la opinión de los trabajadores
  - LIDERAZGO DEMOCRATICO
    - Fomenta → Participación de la comunidad
    - Toma de decisiones
    - Se integran → Crean vínculos
    - Los trabajadores
      - Ventajas
        - No hay competiciones → Objetivo
      - Fomenta
        - Toma de decisiones
        - Independencia operativa
      - características
        - Fomenta la participación
        - Busca soluciones compartidas
        - Orienta a sus empleados
        - Agradece sugerencias
        - Ofrece y orienta ayuda
        - Motiva a sus empleados
        - Potencia la discusión en grupo
        - Fomenta el trabajo en equipo
        - Potencia la discusión en grupo
  - LIDERAZGO LAISSEZ FAIRE
    - Pasivo → Es → Líder liberal → Tiene
    - Trabajadores
      - tienen
        - Los líderes tienen → Normas claras
        - Los líderes son → Neutros en opiniones
        - El poder está en manos de los grupos
        - Los trabajadores → Posibilidades de promoción empresarial
        - Desventajas
          - complicado → Solucionar conflictos
          - Puede perder → Objetivo
  - LIDERAZGO PATERNALISTA
    - Desconfiado → Es → Líder
      - características
      - No → Delega responsabilidades
      - Piensa → Los trabajadores no tienen criterio
      - Único responsable
      - Da recompensas
      - Castiga
    - Empleados → En → Confianza → Tiene
  - LIDERAZGO CARISMATICO
    - Líder
      - genera → Entusiasmo
      - Tiene la capacid → Seducción
      - Admiración
      - Valores
      - Creencias
      - Actitudes
    - Capaz → Modificar
    - capacidad → Convicción
    - buen → Motivador
    - utiliza → Medios innovadores
    - crea → Admiración
    - Tiene → Visión de futuro
    - es → Positivo
  - LIDERAZGO LATERAL
    - Se basa → Influir
      - en → Personas del mismo nivel
        - conseguir → Objetivos comunes
    - Se basa → Líder
      - Sin ser → Superior
      - capaz → Influir
        - Valores
        - Creencias
        - Acciones → Para → Trabajar
  - Ventajas
    - Se fomenta → Motivación
      - con
        - Premios
        - Recompensas
    - Los trabajadores
      - Se sienten → Protegidos
      - tienen → Obedecer
  - Desventajas
    - Grupo → No puede → Madura r

- Características elementales
  - Ser → Identificarse
    - Organización
    - Confortable
    - Acogidos
  - Pensar → Ideas
    - Claras
    - Positivas
    - Creativas e innovadoras
  - Hacer → Trabajadores → Agentes de cambio → cumpliendo → Objetivos organizacionales

- Valores y principios
  - Políticas incluyentes
  - Sistema humanista-sociales
  - Empoderamiento y motivación integral
  - Salarios legítimos profesionales

- Métodos y tecnología
  - Métodos estandarizados y flexibles
  - Tecnologías orgánicamente
  - Tecnologías flexibles y metodizadas

- Cultura de la excelencia
  - Culturas débiles
    - Débiles
  - Culturas fuertes → Se basan → Valores clave intensamente arraigados
  - Nace
    - Misión → Debe ser → Dirección
    - Visión → Debe ser → Organización
  - Transferencia de conocimientos y tecnología
    - Capacitación inductiva intrapersonal
    - Capacitación transformacional
    - Desarrollo profesional y personal curricular
    - Capacitación continua para el desarrollo y fortalecimiento de las aptitudes y actitudes especificas

- Principios de la excelencia
  - Orientación hacia los resultados
    - Excelencia → consiste → Alcanzar resultados → Que satisfagan → A los grupos de interés
    - Organizadores excelentes
      - Son
        - Agiles
        - Flexibles
        - Capaces
  - Orientación al cliente
    - Excelencia → consiste → Crear valor obtenido → A sus → Clientes
    - Beneficios → Satisfacción plena de los clientes → Felicidad de los clientes
  - Liderazgo y coherencia
    - Excelencia → consiste → Capacidad de visión → Y → Coherente con toda la organización
    - Beneficios → claridad
      - Objeto
      - Dirección → De sus → Grupos de interés
  - Una organización con una identidad clara
    - Sistema de gestión eficaz → basados → Necesidades y expectativas
    - Beneficios
      - Eficacia y eficiencia → Lograr → Objetivo
      - Toda la organización → Compartes → Objetivo
  - Responsabilidad social de la organización
    - Excelencia → excede → Marco legal mínimo → En que → Opere la organización
    - Beneficios → mejora → Imagen de la opinión pública