



**Nombre de alumnos:** Josefa Manuela  
Gómez Pérez

**Nombre del trabajo:** Ensayo

**Materia:** Dirección y Liderazgo

**Grado:** 7

PASIÓN POR EDUCAR

**Grupo:** "A"

En este presente ensayo hablaremos sobre el pensamiento de un liderazgo, un buen liderazgo debe de tener un pensamiento trata sobre introducir nuevas formas de pensar, que pueda resolver un problema. Y también hablaremos sobre los tipos de liderazgo, son liderazgo transformacional – el más completo, liderazgo burocrático, liderazgo de la curva, liderazgo empresarial, líder autocrático, liderazgo democrático, liderazgo laissez faire, líder paternalista, liderazgo carismático, liderazgo lateral, liderazgo situacional. También hablaremos sobre el pensamiento sistemático y liderazgo, técnicas de negociación y por ultimo vamos a explicar sobre las relaciones y el liderazgo.

**El liderazgo natural:** el líder no es reconocido como tal con un título pero que representa ese rol, toman sus recomendaciones y guías como algo que hay que cumplir.

**Liderazgo transformacional – el más completo:** son llamados auténticos líderes ya que trabajan desde su auténtico poder de motivación e inspiración hacia el grupo, su objetivo es transformar, innovar, motivar y hacer crecer su equipo.

**Liderazgo burocrático:** este liderazgo cumple con las normas de la empresa por encima de lo que es más conveniente para el grupo, la política de la empresa es su guía más estricta.

**Liderazgo de la curva:** se basa en la curva de la felicidad, ahí donde podemos ver si todo funciona bien, si el equipo se siente motivado, si la productividad es muy elevada, la felicidad lo podemos encontrar en el trabajo.

**Liderazgo empresarial:** el líder de una empresa es capaz de influir en los demás para poder conseguir los objetivos y satisfacer las necesidades de la empresa, hacer crecer la empresa y tanto en los trabajadores. **Líder**

**autocrático:** asume la responsabilidad de toma de decisiones, es el que inicia y dirige las acciones además de controlar al trabajador, se gobierna así mismo.

**Liderazgo democrático:** fomenta la participación de toda la comunidad, dejando que sus empleados decidan más sobre sus funciones y tengan los mismos derechos de tomar las decisiones. **Liderazgo**

**laissez faire:** este tipo de liderazgo es liberal, el líder tiene un papel pasivo, los trabajadores son los que tienen mayor poder de tomar las decisiones. **Líder**

**paternalista:** tiene confianza en sus empleados, su labor es que los trabajadores ofrezcan mejores resultados, que trabajen mejor y más y les ofrece recompensas por lograr objetivos.

**Líder carismático:** tiene la capacidad de generar entusiasmo en los trabajadores, destaca

por su capacidad de seducción y admiración, puede dar buenos resultados en la empresa.

**Liderazgo lateral:** se basa en la capacidad en influir en personas que se encuentran en el mismo rango o puesto dentro de la empresa.

**Liderazgo situacional:** el líder adopta diferentes tipos de liderazgo en función a la situación y nivel de desarrollo de los empleados, el liderazgo es más eficaz en cada momento y de acuerdo a las necesidades de su equipo.

### **Pensamiento sistemático y liderazgo**

La actitud del ser humano se basa en la percepción del mundo real, en su análisis, comprensión, y accionar se caracteriza todo puede ser más, menos o igual que la suma de sus partes. La actual sociedad el éxito de las organizaciones ya no depende de la acción, sino de la interacción y la comunicación, cuando falla la interacción, todos los esfuerzos adicionales de las empresas se dañan. El pensamiento sistemático tiene cualidades únicas que lo hace una herramienta invaluable para modelar sistemas complejos, se aplica para alcanzar más precisión en nuestras actuaciones con la persona, la familia, los hijos, la pareja, las finanzas, la economía, las organizaciones etc., permite descubrir patrones que se repiten en los acontecimientos. El pensamiento sistemático se caracteriza por la visión global: construcción de un modelo global donde se observen de manera general el comportamiento del sistema. Balance del corto y largo plazo: construye un modelo capaz de mostrar el comportamiento que lleva al éxito en el corto plazo y si tiene implicaciones negativas o positivas en el largo plazo que ayuda a balancear ambos para obtener el mejor resultado, reconocimiento de los sistemas dinámicos complejos e interdependientes y reconocimiento de los elementos medibles y no medibles.

### **Técnicas de negociación**

Cuando hablamos de negociación imaginamos que es vender, pero en si con algunas diferencias, en la negociación es donde intenta persuadir a la otra, es el proceso de resolución de un conflicto entre dos o más partes, hay un conflicto de intereses, las fases de la negociación son muy parecidas a las de la venta, del conocimiento y dominio de estas fases va a depender en gran medida el éxito o fracaso en la negociación, en la negociación, al igual que en la venta, deben beneficiarse ambas partes. En la fase de preparación pretende

conseguir los objetivos propios, que tipos de descuentos pueden ofrecerse. Las personas negocian porque tienen o creen tener un conflicto de derechos o intereses, hacen propuestas sobre aquello que negocian, las propuestas pueden ser objeto de discusión, toda negociación tiene cierre y un acuerdo en la negociación debe hacerse en forma segura y con firmeza, y para que sea aceptado debe de satisfacer un número suficiente de las necesidades de la otra parte. En la negociación del precio el cliente compara el valor de un producto con el precio que se le pide y como es más fácil entender el precio que el valor entra en conflicto de los intereses, el vendedor tiene que hacer ver al cliente el auténtico valor de su producto.

## **Las relaciones y el liderazgo**

### **Relaciones diádicas, seguidores y delegación**

Es muy importante conocer el tipo de liderazgo que se ejerce en las organizaciones por parte del líder, pero también la figura del seguidor tienen una importancia relevante en este tipo de relación, ya que no todos los seguidores son iguales, se comportan de diferentes formas, las relaciones denominadas diádicas señalan el comportamiento del líder en las relaciones tanto interpersonales como intergrupales.

**Liderazgo transcultural:** La cultura y el liderazgo son dos conceptos importantes para la psicología social, la influencia que tiene factores culturales sobre los procesos psicológicos, psicosociales y organizacionales, podemos considerar que la cultura determina el tipo de liderazgo que surge en una determinada sociedad o podemos considerar lo contrario.

**Cultura nacional y liderazgo:** comparten una misma cultura es cuestionable porque dentro de una misma nación pueden existir grupos sociales, étnicos o religiosos con subculturas diferentes.

**Distancia de poder y liderazgo:** podemos entender el grado en el cual los miembros menos poderosos de organizaciones e instituciones dentro de un determinado país esperan y aceptan que el poder este distribuido de manera desigual. En dichos países los roles están claramente diferenciados y esta diferencia se expresa, además, a través de símbolos que demuestran claramente el estatus de cada uno.

**Individualismo, colectivismo y liderazgo:** el individualismo es propio de aquellas sociedades en las cuales los lazos entre las personas son débiles. En dichas sociedades se espera que cada cual se ocupe solamente de sí mismo y de su familia más inmediata. El colectivismo, la dimensión opuesta, es propio de sociedades en las cuales las personas, desde su nacimiento en adelante, están integradas en grupos fuertes y cohesionados que los protegen a lo largo de toda la vida pidiendo a cambio una lealtad incuestionable. Un líder centrado en la relación actuando en una sociedad individualista, la dirección y liderazgo en una sociedad individualista es una dirección de individuos.

**Masculinidad, femineidad y liderazgo:** se supone que en las sociedades masculinas los roles sexuales están claramente definidos. Los hombres deben ser asertivos, duros y centrarse en el éxito material. Las mujeres se espera que sean modestas, tiernas e interesadas por la calidad de vida. En sociedades femeninas, por el contrario, ambos roles se solapan en gran medida, en las sociedades masculinas, el líder debe de ser asertivo, decidido, agresivo y tomar las decisiones por sí mismo sin consultar al grupo. Y en las sociedades femeninas el líder ideal es menos visible, intuitivo más racional y acostumbrado a buscar el consenso.

**Evitación de incertidumbre y liderazgo:** es el grado en que los miembros de una cultura sienten amenazados por la incertidumbre o por el miedo a situaciones desconocidas. En los países con alta evitación de incertidumbre existe una necesidad emocional por leyes y reglas que regulen la actuación en cada momento. En una cultura de este tipo se esperaría que el líder diga en cada momento lo que se debe hacer puesto que, en caso contrario, se generaría una gran ansiedad.

**Cultura organizacional y liderazgo:** la cultura surge cuando un grupo u organización ha de afrontar una serie de problemas externos e internos y se refleja a través de una serie de asunciones básicas o ideologías compartidas que a son a menudo implícitas e inconscientes y atreves de una serie de artefactos o formas culturales observables.

**La influencia del liderazgo sobre la cultura:** tanto nacional como organizacional sobre el liderazgo. Nos centramos en la influencia que los líderes ejercen sobre las culturas organizacionales. La influencia de un líder puede ejercer sobre la cultura de una organización,

si ejerce su labor en el marco de una organización ya consolidada o si la organización atraviesa un periodo de crisis.

El **liderazgo que crea culturas**: son creadas por personas que tienen una visión o proyecto de futuro. **EI**

**liderazgo que cambia culturas**: un líder puede cambiar la cultura existente en una organización, hacer esto es difícil puesto que la cultura se basa en la existencia de una serie de valores, normas y prácticas compartidas que se han ido construyendo a lo largo del tiempo.

Algunos **líderes que han dejado historia**

**Teresa de Calcuta**: fue una misionera que centraba sus esfuerzos en ayudar a los más desfavorecidos.

**Mahatma Gandhi**: promovió desde un primer momento los preceptos de verdad y de paz, desechando el odio y la violencia.

**Nelson Mandela**. Ayudo a conseguir las primeras elecciones por sufragio universal de la historia de su país.

**Alan Mulally**: se caracteriza por su fidelidad y entrega a su empresa, a pesar de rumores que lo vinculaban a Microsoft.

**Barack Obama**: se destaca por su carisma y liderazgo, despertando la simpatía de la mayoría de las personas.

**Martin Luther King**: su lucha por la igualdad entre negros y blancos fue crucial.

**Mark Zuckerberg**: creador de Facebook y uno de los jóvenes más ricos del mundo.

**Adolf Hitler**: poco hay que decir del que es el mayor líder negativo de la historia.

**Benito Mussolini**: fue in dictador italiano que apoyo desde un primer momento el movimiento del alemán, promoviendo de esta manera el fascismo por todo su país.

Para concluir con este ensayo vimos que existe varios tipos de liderazgo, ahí podemos identificar si nos consideramos un líder, y que tipo de líder somos. La que me gusto mas es el líder democrático porque ahí tiene la participación de todos, porque sabemos que cada uno de nosotros tenemos diferentes formas de pensar, si hay un problema dentro de una escuela o empresa hay que buscar soluciones pedir la opinión ya sea de los padres de familia en caso de las escuela, en la empresa seria de los empleados, porque ellos conocen como son sus funciones en cada área, y quizá ellos nos apoyen más, por eso es muy importante escuchar la opinión de los demás para llegar a una solución. Y también en la antología se vio lo que son las relaciones y el liderazgo esto se enfocó más en lo cultural nos decía en la antología que la cultura se relaciona con el liderazgo tiene una gran influencia en el liderazgo ya que se reconocen que los valores, creencias, normas e ideales propios de una determinada cultura afectan a las conductas del líder, sus metas, a las estrategias de las organizaciones.