

**Nombre de la alumna:**

**Litzi Liliana Roblero Morales**

**Nombre del profesor:**

**Rubén Eduardo Domínguez García**

**Nombre del trabajo:**

**Ensayo “El pensamiento de liderazgo”  
– “Las relaciones y el liderazgo”**

**Materia:**

PASIÓN POR EDUCAR

**Dirección y Liderazgo**

**Grado:**

**7° cuatrimestre semi-sabado**

**Grupo: “A”**

## INTRODUCCION

En este ensayo me concentraré en explicar las dos últimas unidades que son: UNIDAD III - EL PENSAMIENTO DE LIDERAZGO por lo que trae consigo los siguientes subtemas: cuales son los tipos de liderazgo por lo que cada uno trae sus características, ventajas y desventajas, dentro del pensamiento sistémico y liderazgo, primero le daré una definición de la palabra pensamiento sistemático a que se refiere, como se caracteriza, dentro del actual-sociedad, cuáles son sus características, los beneficios que aporta, y cuáles son sus estrategias para crecer, cuál sería el lenguaje del pensamiento sistemático “eslabones” y “ciclos” por último, su origen como es que se desarrolló, y quienes fueron los fundadores. En las técnicas de negociación como todo proceso consta de varias fases como: la preparación, la discusión, las señales, las propuestas, el intercambio, el cierre y el acuerdo y lo que es la negociación del precio como dijo Valle-Inclán: «... es de necios confundir valor y precio...». UNIDAD IV - LAS RELACIONES Y EL LIDERAZGO: comenzaremos con relaciones diádicas, seguidores y delegación por lo que les daré una breve explicación a que se refiere la teoría diádica y la definición de diádica, el siguiente sera la definición de seguidores y lo que debe ser un seguidor eficaz para poder diferenciar a los seguidores de equipos de alto desempeño de los que integran equipos con un desempeño marginal por lo que son: IX. El liderazgo transcultural se diferenciarán en dos conceptos; cultura y liderazgo en el plano teórico estudiar cómo y porqué determinados individuos (los líderes) ejercen más influencia que otros dentro de un grupo (Morales, Navas y Molero, 1996) resulta importante para una disciplina como la Psicología Social, pero cuál sería la influencia de la cultura sobre el liderazgo, les daré a conocer a que se refiere la distancia de poder y liderazgo y en que 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. Los subordinados pueden responder aceptando este estado de cosas o rechazándolo por completo. Esta relación ambivalente con la autoridad llevaría a predecir la existencia de una mayor violencia política interna en países con alta distancia de poder (Hofstede, 1991 p. 38). De las cuatro dimensiones propuestas por Hofstede ha sido, sin duda, la dimensión “individualismo-colectivismo” (en adelante I-C) la que mayor interés ha despertado entre los psicólogos sociales y organizacionales. La siguiente dimensión encontrada por Hofstede es la de masculinidad-feminidad. La cuarta dimensión utilizada por Hofstede es de la “evitación de incertidumbre”. Les mencionare algunos estudios que tratan específicamente de la influencia

de dichas dimensiones sobre el liderazgo o aspectos estrechamente relacionados con él. Les explicare como es que la cultura influye sobre el liderazgo: los prototipos de liderazgo. Durante los últimos años han sido numerosos los autores que se han interesado por el concepto de cultura aplicado a la organización y por su influencia sobre otras variables organizacionales. De qué forma, ha influenciado el liderazgo sobre la cultura, dentro el liderazgo que crea culturas les daré a conocer las organizaciones que no suelen formarse de modo accidental o espontáneo, en este subtema les responderé con la dicha pregunta ¿Un líder puede también cambiar la cultura existente en una organización?. El liderazgo integrador de culturas, este tipo de liderazgo sería especialmente necesario en el caso, bastante común en la actualidad, de la fusión o absorción de una empresa por otra, en el que se hace imprescindible la integración cultural.

## DESARROLLO

**El pensamiento de liderazgo:** entre los tipos de liderazgos se encuentra el liderazgo natural, por lo que miembros de un equipo ya sea de una empresa, deciden quien sera su próximo líder mediante votaciones (democrático) se podría decir de una manera natural y no por obligación ya que un líder natural es el que con su esfuerzo gana la confianza y satisface las necesidades de los miembros de su equipo, motivándolos día a día, El liderazgo transformacional – el más completo: es en el que un líder motiva a sus seguidores para trabajar juntos y así poder avanzar más rápido,, poniendo de su parte cada miembro del equipo pero, el líder los guiara a todos a una misma dirección y así alcanzar juntos los objetivos planeados, transformando la empresa de manera motivadora, el liderazgo burocrático: el líder se basa en dirigir a sus empleados a sus objetivos planeados pero cumpliendo con las normas estrictas y concretas de acuerdo a las políticas que marca la empresa aunque las decisiones no sean tan buenas, pero quedara bajo la responsabilidad del líder, ya estará sabedor de las consecuencias que traerá, el liderazgo “de la curva”: se basa en la satisfacción del equipo en la forma en el que van avanzando día a dia por lo que el líder los motivara para tener un entorno fiable y adecuado y asi la productividad sera más elevada, llevándolos al éxito, provocándoles felicidad y que esa felicidad no solo lo reflejen en su trabajo si no que se sentirán orgullosos de ellos mismos junto con su familiares y claro que en equipo junto al líder, el liderazgo empresarial: el líder de la empresa se encargara de conseguir los objetivos para que haya avances de tipo laboral en sus empleados y los guie hacia la consecución del éxito por lo que trae consigo las siguientes características; organización y capacidad para gestionar los recursos, visión de futuro, capacidad de negociación, creatividad, disciplina, escucha activa, honestidad, entre otros, el líder autocrático: solo se concentra en las decisiones y las responsabilidades que toma el líder, el decidirá qué objetivos se quieren alcanzar y además de dirigir, controla todas las actividades que se hagan dentro de la empresa sin que ninguno de los empleados participen y para ser un buen líder autocrático deben de tener estas siguientes características; debe de ser muy responsable, deben de tener la capacidad de liderazgo como también capacidad de expresar sus ideas de forma directa y capacidad de respuesta ante las necesidades del momento sin dudar. El liderazgo democrático: este se basa en un mayor compromiso con la organización ya que solo se centra en la opinión de los empleados, lo que deciden y lo que pueden aportar siendo asi tanto como el líder y subordinados no hay discriminación, ambos pueden

compartir sus opiniones y llegar a un acuerdo como el equipo que son, una de las características que debe tener un líder democrático es que debe dar consejos a los miembros del equipo, motivándolos la ventaja del liderazgo democrático es que la empresa puede funcionar normalmente, aunque el líder se ausente y la desventaja es que muchos empleados tienen reticencias a colaborar aportar sugerencias. El liderazgo laissez faire: en este caso es que el líder no tiene la mayor autoridad para dirigir o dar órdenes a los empleados de la empresa si no que los trabajadores son los que tienen un mayor poder de decisión, dentro de la empresa ya que tienen independencia operativa, toma de decisiones y dependen de los trabajadores para establecer objetivos, o tomar decisiones importantes, ejemplo; una desventaja es que los trabajadores no tienen los suficientes conocimientos o experiencia puede no funcionar. otros tipos de liderazgo como: el líder paternalista, el liderazgo carismático, el liderazgo lateral y el liderazgo situacional viene relacionados con los otros tipos ya antes mencionados, su definición pues se refiere casi a lo mismo de que solo vale la opinión de los empleados y que el líder casi no tiene autoridad, que son liberales.

Pensamiento sistémico: podríamos decir que es el tipo de pensamiento o un análisis de una dinámica de sistemas y mediante eso poder comprender el funcionamiento desde las partes obtenidas hacerlo como un todo, a través del método científico que sean adaptables a las dificultades por lo que una de sus características es de que tiene un conjunto de reglas precisas que reducen las ambigüedades y problemas de comunicación que generan problemas al discutir situaciones complejas y se trae consigo varios pasos como es: la visión global, el balance del corto y largo plazo, reconocimiento de los sistemas dinámicos complejos e interdependientes y el reconocimiento de los elementos medibles y no medibles, de esa forma nos permitirá la comprensión, simulación y manejo de sistemas complejos, como los que existen en cualquier empresa o negocio y nos ayudará para la optimización de los procesos o la obtención de metas, para una estrategia se requiere una visión periférica, quiere decir que nuestros actos se relacionan con otras esferas de la misma actividad, para el pensamiento sistemático se utilizarán tres herramientas que son: el diagrama del ciclo casual, arquetipos y modelos informáticos, este se basa en el concepto teórico de los procesos de realimentación donde cada elemento es "causa" y "efecto de modo que cada efecto, tarde o temprano, regresa a su origen, ya que menciona dos elementos básicos en la configuración de todas las representaciones de sistemas, como número uno son los ciclos reforzadores; lo que generan crecimiento exponencial y colapso, como un ritmo cada vez más acelerado. y los círculos compensadores; generan fuerzas de resistencia, que terminan por limitar el crecimiento, bueno en fin todo esto nos lleva a que el pensamiento sistémico es

más favorable si lo realicemos de forma individual porque el sistema complejo nos darán buenos resultados y así obtener la mayor cantidad posible de perspectivas, siendo así el origen del pensamiento sistemático fue desarrollado a partir de mediados del siglo XX, por lo que sus fundadores, fueron los fundadores del Mental Research Institute de Palo Alto (California – U.S.A.) y conforme fueron pasando los años esto se fue conociendo en todos los países, como una disciplina adecuada a la resolución de problemas personales. Lo que son las técnicas de negociación pues nos vamos a referir a los métodos o ya sea más bien las estrategias que vamos a utilizar para un proceso de negociación y de esa forma obtendremos mejores resultados y acuerdos, bueno, estas son las siguientes técnicas de negociación, las fases que conlleva sería la preparación por lo que se debe establecer y definir, los asuntos a tratar, sobre lo que se quiere conseguir, los límites y tal vez tipos de descuentos que se pueden ofrecer, pero los objetivos serán propios como dice una fase “sin preparación no hay resultado”. La discusión se trata de conversar, escuchar e interpretar cada palabra que dice el otro para conocer sus actitudes e intereses o detectar una posible debilidad, la negociación avanza cuando se intercambian propuestas realistas o intercambian argumentos, la propuesta pues ya sabemos que son sobre lo que se negocia de manera breve por lo que algunos utilizan preguntas que dirijan y refuerzan la propuesta, lo que es el cierre y el acuerdo pues en el punto donde se llega a un acuerdo de forma segura y claro, con honestidad para reducir riesgos y conseguir el mejor de los acuerdos posibles. En la negociación del precio, pues pongo un ejemplo de una zapatería, los clientes quieren comprar al mejor precio posible, que a ellos les convengan pues y como vendedor quieren cerrar la venta con los mayores beneficios para su empresa, la negociación del precio como a yo lo entiendo pues empieza cuando el cliente está convencido de la propuesta y está dispuesto a comprar y de eso ya se hace todo los trámites, tanto como el cliente y el vendedor ambos deben estar satisfechos con sus trato que hicieron. Como también hay estrategias para las objeciones al precio, ¿Cómo presentar el precio?, ¿Cómo vender un producto de precio elevado? O estrategias de los compradores en este caso se basa en ciertos métodos y trucos para sacar provecho de los vendedores como por ejemplo; empezar con puntos de los que es posible alcanzar rápidamente un acuerdo y de esta forma se animará y estará dispuesto a hacer concesiones. **Las relaciones y el liderazgo:** en relaciones diádicas, seguidores y delegación en lo que son los tipos de liderazgo que maneja un líder se debe de conocer muy bien para ejercerlo en las organizaciones, al igual que también la figura del seguidor tiene una importancia relevante en este tipo de relación, ya que no todos los seguidores son iguales, ni se comportan de la misma forma, cuando

hablamos de teoría diádica pues nos estamos refiriendo a una teoría que se basa en la noción de que un líder desarrolla una relación única con cada uno de los miembros del grupo y de esta forma se determinara el comportamiento que el líder observa con este miembro, por ello definiré tres conceptos: diada; es la relación que surge entre un líder y un seguidor. Diádica: se refiere a la relación entre el líder y cada uno de los miembros del equipo o unidad de trabajo. Relación diádica: establece las diferentes conductas que mantiene el líder con cada integrante del equipo, en la teoría de la vinculación diádica vertical, menciona dos etapas, la primera etapa es en la evolución, la relación que existe entre un líder y un seguidor y en la segunda es el ILM, los líderes establecen una relación especial con un pequeño grupo de sus subordinados, como cada persona ha establecido una definición para la palabra influencia pues Chiavenato (2004; p.449) lo define como una transacción entre personas, en razón de la cual una persona actúa con la intención de modificar o provocar el comportamiento de otra, siendo así lo que un líder ejerce control sobre el poder por alguien o algo. Un seguidor será quien obedece instrucciones, reglas o enseñanzas de otra persona, dentro de los estilos de seguidores se forman dos dimensiones que son: (I) la primera es una cualidad de un pensamiento crítico independiente versus una deficiencia de un pensamiento acrítico dependiente y la segunda dimensión es relativa al comportamiento activo / pasivo. Y IV tipos de seguidores por lo que son los siguientes: I seguidor alineado, II seguidor pasivo, III seguidor conformista y IV seguidor eficaz para ser un seguidor eficaz necesitan demostrar un desempeño marginal como; un buen líder deben de ofrecer apoyo a sus integrantes de su equipo, también pueden desempeñar un papel constructivo en la evaluación que el líder hace de ellos y así mantenga informado al líder con la información que les brindan sus seguidores ya que es de vital importancia para el líder, la información debe ser precisa y oportuna para que el líder tome buenas decisiones y tenga un panorama completo de cómo están las cosas en la organización, entre otros, pero lo ideal sería para las organizaciones, decidir por un líder y un seguidor que sea proactivo, para que ambos vayan por un mismo objetivo y que sus visiones en lo que habían compartido sean un atributo más de sus trabajo.

Liderazgo transcultural: cuando hablamos de cultura pues nos referimos a un conjunto de creencias, actitudes, valores y prácticas compartidas por un grupo de individuos que tienen una historia común y participan de una estructura social, siendo así son las costumbres que caracteriza a un pueblo, las relaciones entre cultura y liderazgo, los líderes construyen una cultura de manera organizacional y con valores para poder traer colaboradores talentosos que creen en el propósito de la organización, fomentando el compromiso de los miembros del equipo y mejorar tanto en su desempeño. Para determinar qué aspectos del liderazgo

son universales y cuáles están influidos por la cultura, la estrategia que han utilizado es de Fiske y cols, por lo que la estrategia se denomina “tipologías y dimensiones”, mediante esta técnica de investigación el objetivo es de descubrir una serie de rasgos dentro de las culturas, mencionare el país de Estados Unidos, como sabemos en ese país existen muchas personas que llegan de diferentes ciudades como honduras, México, Guatemala, etc., ellos van con un sueño americano ya que estando cada uno en su país de origen si se diferencian de cultura pero al tener cada uno su pasaporte para entrar a Estado unidos, obtiene la misma cultura y se adaptan a las costumbres de ese país, siendo una nación transcultural.

Distancia de poder; cada líder esta consiente del poder que tienen cada uno pues también en diferentes países tiene una costumbre diferente de gobernar (desigual) algunos países con baja distancia de poder es normal que las decisiones se tomen de forma consensuada y los subordinados se sienten en libertad para expresar su opinión, aunque en ocasiones pueda contradecir a la de su jefe. El individualismo nos hace entender que algunas sociedades, los lazos entre las personas son débiles que cada quien se ocupe solamente de sí mismo. El colectivismo 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. La masculinidad-feminidad: en esta dimensión cada sexo de ser humano es un apartado y que no deben verlo igual ya que los hombres deben ser asertivos, duros y centrarse en el éxito material y las mujeres se espera que sean modestas, tiernas e interesadas por la calidad de vida, entrando lo que es el machismo. Evitación de incertidumbre”: haciendo referencia al grado en que los miembros de una cultura se sienten amenazados por la incertidumbre o por el miedo a situaciones desconocidas, otorgando leyes y reglas y que deben ser respetados y obligatorias. Las investigaciones empíricas, acerca de las dimensiones de Hofstede ya antes mencionados, tratan de analizar el efecto que ejercen las variaciones transculturales en las dimensiones sobre otra serie de variables que son diferentes según los intereses particulares de cada investigador y poder explorar a través de mecanismos psicológicos, la cultura que podría influir en el modo de desempeñar y/o aceptar un determinado tipo de liderazgo. La influencia de la cultura sobre el liderazgo es a través de la existencia de prototipos de liderazgo, mediante una serie de características que las personas (incluido el propio líder) piensan que un líder debe poseer, pero en tal forma “el prototipo del líder organizacional varía, en función del país del que se trate” dentro de la eficacia de un líder, se encuentran seis factores de segundo orden que definen patrones los rasgos de un líder en todos los países y que son: liderazgo carismático, liderazgo orientado había el equipo,



liderazgo auto protector, liderazgo participativo, entre otros. Asimismo, se obtuvo una lista de 22 atributos de liderazgo considerado positivo y 8 negativos en todos los países estudiados, entre los atributos universalmente positivos podemos citar “ser justo”, “inteligente”, “diplomático”, “tener habilidades administrativas”, “ser capaz de motivar y comunicar” y “ser un negociador eficaz” y entre los atributos considerados universalmente negativos podemos citar “ser despiadado”, “asocial”, “irritable”, “egocéntrico” y “dictatorial”. Dice que la cultura surge cuando un grupo u organización ha de afrontar una serie de problemas externos (adaptación al medio) e internos (integración grupal) y se refleja a través de una serie de asunciones básicas o “ideologías” compartidas que a son menudo implícitas e inconscientes y a través de una serie de artefactos o formas culturales observables (lenguaje), como sabemos, las organizaciones no suelen formarse de modo, sino que son creadas por personas que tienen una visión o un proyecto de futuro, que los llevara al éxito sin fallar, por lo que se lleva mediante un proceso. ¿Un líder puede también cambiar la cultura existente en una organización? En mi opinión es 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 hasta hoy en día. El liderazgo integrador de culturas: se refiere a la propia división de funciones dentro de la organización por lo que hace probable la aparición de diversas subculturas, pero en ocasiones. Pueden surgir ciertos conflictos entre las diversas subculturas que constituyen una organización, pero Una importante labor del liderazgo cultural sería hacer que los miembros de las diversas unidades, con subculturas diferentes, funcionen de forma armónica persiguiendo el beneficio común de la empresa como un todo de forma favorable y que todos estén satisfechos, que cada grupo de una empresa realicen una integración cultural.

## CONCLUSIÓN

Con este breve ensayo espero que les ayude a conocer más fondo lo que se trata de cómo ser un líder y como poder llevar a una empresa al éxito pero claro, diferenciando cada tipo de liderazgo para poder ocupar un lugar dentro de ello de manera correcta y adecuado de forma sistemático como también conocer las técnicas de negociación, las relaciones entre diádicas, seguidores y delegación y lo último que es el liderazgo transcultural por lo que entra la moral. Pero debemos de saber ya hablando en el ámbito laboral de nuestra profesión que es enfermería con lo ya he mencionado podremos entenderlo más bien, al enfrentarlos tal vez si somos jefa de enfermera, ahí si pondremos en práctica estos temas de cómo ser un líder, ya estaremos sabedores y actuaremos tal y como debe actuar un líder ante los miembros de un equipo (características básicas) ya que con nuestros consejos, estrategias, y en la forma de dirigir a un grupo pues cada día crecer y sentirnos satisfechos, felices, no solo con nosotros mismo si no con nuestro trabajo, pero también como líder hay que brindarle apoyo a los miembros del equipo para que todo vaya muy bien y que se sientan en confianza para que cada uno con sus esfuerzos, opiniones tanto para cada empleado y como líder, cuando haya un problema, entre todos puedan resolverlo de manera eficaz, siendo así, alcancen sus objetivos planeados.

## BIBLIOGRAFÍA

[http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico\\_administrativo/Direccion.pdf](http://www.aliat.org.mx/BibliotecasDigitales/economico_administrativo/Direccion.pdf)

[https://www.academia.edu/34980143/Unidad 03. Poder y autoridad trascendencia del liderazgo basado en valores](https://www.academia.edu/34980143/Unidad_03._Poder_y_autoridad_trascendencia_del_liderazgo_basado_en_valores)

<https://www.gestion.org/tipos-de-liderazgo/>

<http://fcasua.contad.unam.mx/apuntes/interiores/docs/2005/administracion/optativas/2021.pdf>

<https://www.uv.es/seoane/boletin/previos/N76-4.pdf>