

# recimundo

Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento

Winner Wilson Junco Avellan <sup>a</sup>; Danny Xavier Junco Ramirez <sup>b</sup>; Eva Leonor  
Medrano Freire <sup>c</sup>

Identifíquese quién es usted

*Revista Científica Mundo de la Investigación y el Conocimiento. Vol. 1 núm., 5,  
diciembre, 2017, pp. 107-128*

*DOI: [10.26820/recimundo/1.5.2017.107-128](https://doi.org/10.26820/recimundo/1.5.2017.107-128)*

Editorial Saberes del Conocimiento

- a. Universidad de Guayaquil;
- b. Universidad de Guayaquil;
- c. Universidad de Guayaquil; [eva.medranof@ug.edu.ec](mailto:eva.medranof@ug.edu.ec)

## **Identifíquese quién es usted**

Vol. 1, núm. 5., (2017)

Winner Wilson Junco Avellan; Danny Xavier Junco Ramirez; Eva Leonor Medrano Freire

---

### **Resumen**

En un mundo cambiante en el que los requerimientos de la sociedad, nos invita a reflexionar sobre la necesidad de formar futuros ciudadanos que se integren a un entorno que tiende a la globalización y que exigen el espíritu de superación personal. Por esta razón, el propósito que se persigue en este trabajo es poner a las personas a la par de las exigencias de las empresas actualizadas y virtuales, mejorando y perfeccionando aspectos de las personas como: la seguridad, la habilidad de comunicación, para ser un buen oyente, la habilidad para incentivar y sobretodo que sean unas personas asertivas (facilidad de comunicación, con a la autoestima y autoconfianza, justa, cortés, respetuosa, etc.). El objetivo principal es que con estas herramientas, se beneficien todas las personas, principalmente quienes que trabajen en organizaciones y estudiantes universitarios, entre ellos podemos citar: Aspirantes a administradores, individuos con habilidades administrativas pero interesados en ser aún más eficaces, otros profesionales deseosos de conocer mejor la administración en la que trabajan y todos los estudiantes universitarios que ingresen a las carreras de administración de empresas. Por la naturaleza misma del tema se trata de una investigación cualitativa de corte hermenéutico que busca entrelazar el conocimiento científica con la experiencia misma del autor, resultando en un ensayo que permite identificar los elementos personales de la psicología del ser humano visto como una oportunidad de mejorar las relaciones interpersonales dentro de una empresa y aportar de esta manera una mejora en la productividad.

**Palabras Claves:** Autoestima; personalidad; liderazgo; empresa; gerencia.

**Summary**

In a changing world in which the requirements of society, invites us to reflect on the need to train future citizens who are integrated into an environment that tends to globalization and that demand the spirit of personal improvement. For this reason, the purpose pursued in this work is to put people on par with the demands of up-to-date and virtual companies, improving and improving aspects of people such as: security, communication skills, to be a good listener, the ability to encourage and above all to be assertive people (ease of communication, with self-esteem and self-confidence, fair, Cortés, respectful, etc.). The main objective is that with these tools, all people benefit, mainly those who work in organizations and university students, among them we can mention: Applicants to administrators, individuals with administrative skills but interested in being even more effective, other professionals eager to learn more about the administration in which they work and all the university students who enter the careers of business administration. Due to the very nature of the subject, it is a qualitative hermeneutic research that intertwines scientific knowledge with the author's own experience, resulting in an essay that identifies the personal elements of the psychology of the human being seen as an opportunity to improve interpersonal relationships within a company and thus provide an improvement in productivity.

**Keywords:** Self-esteem; personality; leadership; company; management.

## **Identifíquese quién es usted**

Vol. 1, núm. 5., (2017)

Winner Wilson Junco Avellan; Danny Xavier Junco Ramirez; Eva Leonor Medrano Freire

---

### **Introducción**

Uno de los aspectos más determinantes en la calidad de las Relaciones Humanas que se establece dentro de los diferentes grupos humanos, es la personalidad.

Si cada individuo, miembro de un grupo tiene una personalidad fortalecida, las relaciones humanas serían factibles, respetuosas, cordiales, sinceras y efectivas, elevando la productividad del grupo.

Cuando a personalidad de los individuos no se ha desarrollado suficientemente, se expresa: Inseguridad, temor, ansiedad y baja productividad en el grupo.

De esta realidad, surge la necesidad de mejorar y perfeccionar aquellos aspectos de nuestra personalidad que requieran ajustarse a las nuevas necesidades laborales, elaborando acciones físicas, emocionales y sociales.

Para Gordon Allport. La Personalidad es la organización dinámica de los sistemas Psicológicos, que determina la única manera por el cual el individuo se ajusta al medio. En conclusión, el temperamento de una persona al igual que sus características físicas es innato, natural, es una forma de ser y actuar exclusiva que hay que respetarla. (Salvaggio & Sicardi, 2014)

El carácter es el todo del ser humano, donde desde temprana edad, comienza a asimilar, a receptor todo lo que ve y escucha, es un eminente observador, el mismo que se va moldeando y desarrollando su carácter a través de su vida. De esta manera pone de manifiesto lo social, sus hábitos, actitudes, ideales, etc. (Maturana & Varela, 1990)

El carácter se compone de dos elementos: Innato o Adquirido

**Carácter Innato.-** Está formado por disposiciones hereditarias como el temperamento, tendencia, impulsos, etc.

**Carácter Adquirido.-** Son influencias exteriores, que se inician desde la misma vida intrauterina. Pero que influye en mayor grado, son los síquicos externos, el ambiente social, económico, intelectual en el medio en que vive, además ciertas impresiones que llevan consigo un sentimiento afectivo.

El carácter se manifiesta por: a. Hábitos, b. Actitudes, c. Ideales y d. Preferencias

Los Valores son la ética y las reglas de conducta que nos establecemos para nuestra supervivencia personal y social. Por ello, decimos que los valores son nuestro código de conducta, los principios sobre los cuales fundamos nuestras vidas y tomamos nuestras decisiones. La escala de valores del individuo es formada por: Entorno Familiar, Tradición social, Costumbres, Influencia Religiosa, Ideas Políticas y Acción educativa

En cuanto a la personalidad normal, diríamos cuando un sujeto demuestra un bienestar emocional y físico. Su conducta, es la evidencia que se percibe del sujeto, tal como es, tiene su propia autonomía y una manera clara de percibir la realidad de las cosas, tal cual es, y enfrentándose o adaptándose a todas las vicisitudes de la vida.

La Personalidad Anormal se identifica por su trastorno. El individuo tiene miedo de adaptarse al medio que lo rodea. No puede controlar su manera de actuar y pensar. Emplea métodos sustitutos que lo aleja de la realidad, logrando una comodidad emocional placentera, para mantener el respeto hacía sí mismo. Estas comodidades son egoístas, y muy frecuentemente perjudiciales para el grupo social.

## **Identifíquese quién es usted**

Vol. 1, núm. 5., (2017)

Winner Wilson Junco Avellan; Danny Xavier Junco Ramirez; Eva Leonor Medrano Freire

---

La conducta es el producto de valores y principios que en un individuo debe cultivar para su yo personal y social. Las conductas varían no sólo de un individuo a otro, sino, también dentro del mismo individuo, la gran cantidad de estímulo tanto interno como externo, podríamos definirlos como impulsos o necesidades, deseos y aspiraciones.

Toda conducta es causada, es decir, obedece a una causa, las razones de toda conducta debemos buscarlas en los hechos y no en el resultado.

Se puede clasificar la conducta de los individuos en tres tipos de acuerdo con su naturaleza:

### **Conducta Pasiva**

Conducta Agresiva

Conducta Asertiva (Robbins, 2004)

Según (Bower: 1980) es importante enfatizar que estos tipos de conducta pueden presentarse en el aula, tanto en los profesores como en los alumnos. En la organización, tanto en gerentes como en empleados una vez caracterizados los comportamientos se facilitará identificar estrategias que permitan actuar ordenadamente en los momentos críticos de nuestras labores.

Prospectar e identificar los posibles escenarios y los roles de los participantes en las interacciones, permitirá ser más efectivo en el logro de los objetivos. (Newbrough, 1991)

El comportamiento pasivo presenta una escasa o nula expresión personal, lo cual puede ser un obstáculo para el logro exitoso, tanto de los objetivos cognitivos, como los de habilidades, destrezas y valores.

Al reflexionar sobre las conductas inadecuadas nos lleva a la conclusión de que la meta y la responsabilidad es optimizar en él la capacidad de definir sus propios objetivos, y que reconozca el valor que como sujeto representa en el marco de la sociedad.

Un sujeto subvalorado por sí mismo tendrá graves problemas para despertar su capacidad de liderazgo, y con esto no se requiere decir que debe poseer la capacidad de mover grupos, sino de moverse a sí mismo, tomar conciencia su valor y de su aptitud para la toma de decisiones, sobre todo el que pueda reconocer el impacto de estas decisiones en el entorno.

La agresividad es cualquier conducta enfocada a dañar o lastimar a una persona que está motivada a evadir cierto trato. La acción agresiva se manifiesta de muchas maneras y en todos los contextos como el país, la ciudad o sector, hasta el tipo de problemas intrafamiliares o incluso administrativos.

Toda agresividad verbal implica una respuesta hostil por parte de los demás, pero no toda hostilidad implica atacar los auto conceptos de los demás, en decir, que un sujeto puede tener la intención de ser verbalmente agresivo, querer dañar a alguien con la palabra (ironía o sarcasmo), pero afortunadamente, no ser percibido como tal por su interlocutor e incluso ni siquiera haber dado cuenta de algún tipo de cambio o conducta que le sugiera la intención de la ofensa.

Las razones que mueven presentar este tipo de conducta son muchas, por ejemplo: Falta de control emocional, intolerancia a la frustración, errores en la forma de expresión, necesidad de poder o de dominación.

Para el control de la conducta agresiva, es importante determinar su nivel de manejo del conflicto, ya que conocerlo le permitirá ejercer un mayor control sobre el mismo. Mientras mejor

## Identifíquese quién es usted

Vol. 1, núm. 5., (2017)

Winner Wilson Junco Avellan; Danny Xavier Junco Ramirez; Eva Leonor Medrano Freire

---

pueda manejarlo, menor será su necesidad de volverse agresivo verbalmente y tendrá casi de forma natural el comportamiento asertivo.

Muchas personas se angustian y se quejan, al sentir que son muy emocionales o que no pueden controlar sus sentimientos en situaciones sociales estresantes.

Para ser una persona capaz de eliminar este virus, es sugerible aprender a controlar el estrés, y a manejar los posibles conflictos interpersonales.

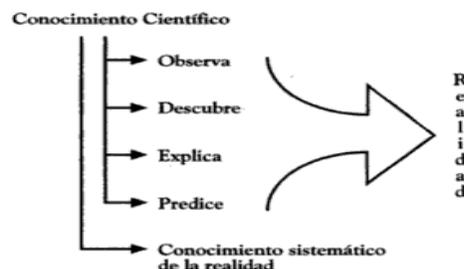
Hay que tener en cuenta que las causas que generan esta incapacidad de controlar emociones, son tan diversas que pueden promover actitudes que obstaculizan su forma de vida, por ello, es importante identificar cuáles son esas causas, para luego contrarrestarlas.

La forma más idónea para controlar las emociones, disminuir las tensiones y tener aplomo para hablar con efectividad.

## Métodos

El conocimiento científico es una de las formas que tiene el hombre para otorgarle un significado con sentido a la realidad, trata la reflexión entorno a la ciencia, la epistemología y el método científico para la comprensión del proceso investigativo. (Tamayo, 2004)

Grafico 1. El conocimiento científico



Fuente: (Tamayo, 2004)

La investigación cualitativa posee un enfoque metodológico fundamentado en la epistemología, por eso su tendencia a ser de orden descriptivo, orientado a estructuras teóricas. Utiliza información cualitativa, descriptiva y no cuantificada.

Se trata de integrar conceptos de diversos esquemas de orientación de la investigación social, por cuanto está dirigido a influir en el “ser” de manera individual para adaptar la acción individual en un incentivo para generar resultados prósperos en grupos, como lo es el caso de este trabajo pues pretende brindar herramientas personales que influyan en comportamientos gerenciales relacionados a la efectividad de una mano de obra y a resultados corporativos idóneos y favorables para los tiempos modernos.

La investigación cualitativa está al servicio del hombre en toda su magnitud, la elección del problema, el método de investigación, el uso del conocimiento científico y la generación de tecnologías, se someten radicalmente al servicio específico de las personas afectadas por el proceso que busca ser formativo. (Tamayo, 2004)

### **Resultados.**

Según Rodríguez, la conducta asertiva es cuando una persona posee la habilidad para transmitir y recibir los mensajes de sentimientos, creencias u opiniones de una manera honesta, oportuna y respetuosa. (Pereda, s/f)

Según Aguilar Kubli, existen nueve componentes que conforman la estructura de una conducta asertiva.

- Respetarse a sí mismo.
- Respeto por los demás.

## Identifíquese quién es usted

Vol. 1, núm. 5., (2017)

Winner Wilson Junco Avellan; Danny Xavier Junco Ramirez; Eva Leonor Medrano Freire

---

- Ser directo.
- Ser honesto.
- Ser apropiado.
- Control emocional.
- Saber decir.
- Saber escuchar.
- Ser positivo. (Pereda, s/f)

Si las personas se comprometen a manejar de manera abierta estos elementos en su cotidiano vivir, evidenciando los beneficios que se adquieren cuando se convierten en una forma de vida, la probabilidad de que las personas los transfieran a otros ámbitos de sus existencia, es muy placentero promoviendo en otros ambientes esta importante habilidad. Sin embargo, es necesario señalar que será muy frecuente que se tope con barreras o inconvenientes por ser asertivos, pero se deberá ejercitar el valor de la tolerancia y la perseverancia en pro de una vida honesta y sana en todo sentido.

Igualmente, es de mucha importancia saber entender, que no todo tipo de comunicación impacta positivamente. Una comunicación agresiva, traerá como consecuencia inmediata una represión de las opiniones y sentimientos de las personas que interactúan en un grupo. La comunicación pasiva, traerá beneficio en el desarrollo individual.

Esta es la conducta asertiva, aquella implica necesariamente la habilidad de saber escuchar activamente, la cual nos permitirá emitir la mejor respuesta a las demandas de las otras personas.

Sharon y Gordon Bower afirma que una persona asertiva puede aprender a negociar soluciones satisfactorias a una variedad de problemas interpersonales que se dan cotidianamente. (Seañez, 2000)

La asertividad tiene como objetivo primordial comprender y evaluar las herramientas básicas de ella y la escucha activa, con el fin de descubrir áreas de oportunidad en las labores organizacionales, académicas y otras.

Bower y Bower señalan que una de las creencias típicas es pensar que el comportamiento asertivo debe cambiarnos a ser “buenas personas” aunque por dentro tengamos sentimiento de ira, de queja o rebeldía, o peor aún, menciona que el comportamiento asertivo nos ayuda a convertirnos en calculadores y manipuladores. Como estos conceptos se pueden encontrar muchos más y en el saber cotidiano compartido a través de las charlas diarias.

Dee Galassi dice, que una conducta asertiva envuelve en forma directa la expresión de nuestros sentimientos, preferencias, necesidades u opiniones en la manera en que nosotros nos dirigimos a otras personas, sin forzarlas, ni menospreciarlas, ni usarlas como medios.

Un ejemplo clásico es cuando se ha estereotipado a un empleado, ello impide que el gerente se pueda dirigir a él de una manera racional y conciliadora, ya que está condicionado a responder de manera desesperada o crítica, lo cual definitivamente no aporta elementos que permitan al empleado aprender a enfrentarse a situaciones difíciles de manera honesta y responsable.

### **Características de la Persona Asertiva:**

Para tener una idea más clara de que consiste la asertividad, muchos autores han identificado ciertas características que distinguen a las personas que poseen esta habilidad.

## **Identifíquese quién es usted**

Vol. 1, núm. 5., (2017)

Winner Wilson Junco Avellan; Danny Xavier Junco Ramirez; Eva Leonor Medrano Freire

---

Se presenta una lista que aun cuando es bastante, no agota todas las características que describen a la persona asertiva.

1. Usa el lenguaje de sentimiento.
2. Habla de sí mismo y expresa sus percepciones.
3. Usa el lenguaje de apertura.
4. Acepta y da cumplidos.
5. Utiliza lenguaje claro apropiado.
6. Cuando expresa desacuerdo lo hace con respeto.
7. Pide clarificación.
8. Pregunta por qué.
9. Expresa desacuerdo activo.
10. Habla de sus derechos.
11. Es persistente.
12. Evita justificación de cada opinión.
13. Se manifiesta libremente tal como es.
14. Se comunica fácilmente con todos.
15. Se siente libre de comunicarse.
16. Está orientado positivamente en la vida.
17. Juzga, respetable tener limitaciones.
18. Tiene alta autoestima.
19. Se respeta a sí mismo.
20. Es dueño de su tiempo y de su vida.

21. Acepta o rechaza libremente de su mundo emocional a otras personas.
22. Es emocionalmente libre para expresar sus pensamientos y sentimientos.
23. Reconoce sus áreas fuertes y sus áreas de oportunidad para seguir creciendo como persona.
24. Reconoce, acepta y respeta sus derechos básicos y de los demás.
25. Tiene una gran autoconfianza para la toma de decisiones.
26. Sabe elogiar y reconocer el trabajo de los demás.
27. Es sensible a los distintos contextos y procura responder.

Como se ha señalado, la lista puede ampliarse casi de manera infinita, y es posible que se posean todas o algunas de las características antes citadas.

Lo importante de todo es reflexionar sobre el comportamiento personal, no de las intenciones que se tengan y determinar de manera honesta la forma de mejorar como persona y como profesional.

### **Los Derechos Asertivos**

Reflexionando sobre los derechos asertivos, siendo éstos aceptados en todo ser humano. Como ejemplo de los mismos se enlistan algunos que son válidos.

- a. Tiene derecho a ser su propio juez y valorar su conducta.
- b. Tiene derecho de hacer cualquier cosa que quiera, con tal de no lastimar a otra persona.
- c. Tiene derecho a mostrar su dignidad, aunque esto lastime a alguien.
- d. Tiene derecho a pedir cualquier cosa o cualquier persona, con tal de reconocer que la otra persona tiene derecho a decir que no.
- e. Tiene derecho a decidir si le incumbe resolver problemas ajenos.

## Identifíquese quién es usted

Vol. 1, núm. 5., (2017)

Winner Wilson Junco Avellan; Danny Xavier Junco Ramirez; Eva Leonor Medrano Freire

---

- f. Cuando sus derechos no están bien claros tienen derecho a discutirlos y aclararlos.
- g. Tienen derecho a decir “no sé” o a cambiar de parecer.
- h. Tienen derecho a hacer valer sus derechos.
- i. Tienen derecho a renunciar a sus derechos.
- j. Tienen derecho a cometer errores y a responsabilizarse de ellos.

Las personas se sienten motivadas y orgullosas, cuando le delegan un trabajo de alto nivel.

Usualmente es un desafío para las personas con ánimo de trabajar.

Primeramente se preguntan ¿Me han seleccionado para hacer este trabajo porque mis jefes confían en mí, conocen mis aptitudes y destrezas en mi trabajo?

Luego de haber entregado su tarea encomendada y se sienta realizado por el trabajo señalado, le comentan que gracias a él se pudo cumplir con los objetivos previstos.

Ante estos resultados, el individuo crece en entusiasmo y satisfacción de seguir cumpliendo con sus tareas, y por ende con su empresa.

Actualmente una de las explicaciones más aceptadas de la motivación es la proporcionada por la “Teoría de la Expectativa”.

Esta teoría sostiene que la fuerza de la tendencia a actuar en cierta forma depende de la fortaleza de una expectativa de que el acto será seguido de un resultado dado y de la atracción de ese resultado hacia el individuo. En términos más prácticos, la teoría de la expectativa dice que el empleado estará motivado para ejercer un nivel alto, cuando crea que el esfuerzo conllevará una buena evaluación del desempeño, esa buena evaluación conducirá a las recompensas

organizacionales como los bonos, el incremento de salarios o una promoción, y que las remuneraciones satisfarán las metas personales del empleado.

Esta teoría se enfoca en tres relaciones:

*Relación Esfuerzo-Desempeño:*

La probabilidad percibida por el individuo de que ejercer una cantidad dada de esfuerzo llevará al desempeño.

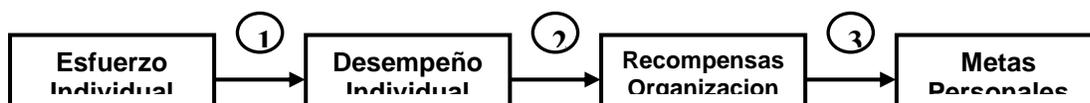
*Relación Desempeño-Recompensa:*

El grado en el cual el individuo cree que el desempeño a un nivel particular conducirá al logro de la producción deseada.

*Relación Recompensas-Metas Personales:*

Corresponde al grado en el cual las recompensas organizacionales satisfarán las metas personales del individuo o las necesidades y el atractivo de esas recompensas potenciales del individuo.

La clave de la teoría es el entendimiento de las metas del individuo, radica en explicar el incremento de la productividad del empleado a medida que la complejidad y el nivel de la organización aumentan.



- ① Relación Esfuerzo - Desempeño
- ② Relación Desempeño - Recompensas
- ③ Relación Recompensas – Metas Personales

Fuente: (Idalberto, 2003)

## **Identifíquese quién es usted**

Vol. 1, núm. 5., (2017)

Winner Wilson Junco Avellan; Danny Xavier Junco Ramirez; Eva Leonor Medrano Freire

---

### **Proporcionar Liderazgo de Equipo**

El liderazgo está tomando cada vez más un lugar dentro del contexto de equipo. Mientras los equipos crecen en popularidad, el papel del líder, que es guiar a los miembros del equipo, toma una mayor importancia.

El reto de liderazgo en equipo: Muchos líderes no están entrenados para manejar el cambio a equipos. Investigación realizada por J.D. Bregant expresa lo siguiente:

Aun el más capaz de los gerentes tiene problema al hacer la transición, debido a que el tipo de cosas de control de mando que se les animaba a hacer antes, ya no es apropiado. No existe la razón de ninguna habilidad o sentido de ésta. El mismo consultor estimó que probablemente el 15% de los gerentes son líderes naturales de equipo, otros 15% nunca podrían dirigir un equipo, debido a que van contra su personalidad, son incapaces de sublimar su estilo dominante por el bien del equipo. Luego hay un enorme grupo capaz de aprender los diferentes cambios.

El reto para la mayoría de los gerentes, es aprender cómo convertirse en un líder de equipo efectivo.

Tienen que aprender habilidades, como compartir la información, confiar en otros, delegar y entender cuándo intervenir. Los líderes efectivos han denominado al acto equilibrista difícil de saber cuándo dejar a sus equipos solos y cuando intercalar.

Los nuevos líderes de equipos pueden tratar de retener demasiado control, conforme los miembros del equipo necesitan más autonomía, o pueden abandonar sus equipos a veces cuando éstos necesitan apoyo y ayuda. (Robbins S. P., 2004)

La gerencia de la parte externa del equipo y la facilitación del proceso de equipo. Se ha dividido estas prioridades en cuatro papeles específicos.

**Primero.-** Los líderes del equipo son asesores de comunicación con las personas externas. Estos incluyen la gerencia superior, otros equipos internos, clientes y proveedores.

El líder representa el equipo para otras personas, asegura los recursos necesarios, clarifica las expectativas de los otros equipos, junta la información de afuera y comparte su información con los miembros del equipo.

**Segundo.-** Los líderes del equipo resuelven los problemas cuando un equipo tiene problemas y pide asistencia, los líderes del equipo se sientan en reuniones y ayudan a resolver los problemas. Este papel rara vez se relaciona con los temas técnicos u operativos, más bien son subjetivos o sociales.

El líder es más probable que contribuya haciendo preguntas profundas, ayudando al equipo a hablar por medio de problemas y obteniendo recursos necesarios para ellos.

**Tercero.-** Los líderes del equipo son gerentes conflictivos. Cuando surgen desacuerdos, ayudan a procesar el conflicto, observando, ¿Cuál es la fuente del conflicto? ¿Quién está implicado? ¿Cuáles son los temas? ¿Cuáles son las opciones disponibles para resolverlo? ¿Cuáles son las ventajas y desventajas de cada situación? Al conseguir que los miembros del equipo dirijan preguntas como éstas, el líder minimiza los aspectos destructivos de los conflictos del equipo.

## Identifíquese quién es usted

Vol. 1, núm. 5., (2017)

Winner Wilson Junco Avellan; Danny Xavier Junco Ramirez; Eva Leonor Medrano Freire

---

**Cuarto.-** Los líderes del equipo son instructores. Clarifican las expectativas de los papeles, enseñan, ofrecen apoyo, promueven y hacen lo que sea necesario para ayudar a los miembros del equipo a mejorar su desempeño en el trabajo. (Robbins S. P., 1998)

Para ser un líder efectivo de equipo:

- Se necesita desarrollar habilidades de liderazgo de equipo, específicamente éstos incluyen la instrucción, la solución de conflictos, el escuchar, la retroalimentación y la persuasión oral.
- Se necesita superar cualquier temor que pueda tener acerca de admitir desconocimiento. Aceptar la realidad que no tiene y que es improbable que adquiriera, el nivel de habilidades técnicas que tiene la gente de su equipo.
- Su trabajo es hacer que la gente se enfoque en las metas, motivar y reducir las barreras que el equipo pueda tener.
- Se necesita aprender a compartir la autoridad, necesita facultar a su equipo. Los gerentes más experimentados han llegado a unir la responsabilidad y la autoridad para poder dirigir correctamente.

Los líderes efectivos de equipo no asocian la facultación con la abdicación. El líder observa y da seguimiento del equipo y permite que éste resuelva sus propios problemas.

Cuando los equipos luchan, el líder efectivo sabe cuándo permitir que el equipo encuentre su propia solución y cuando intervenir.

Esta distinción requiere que los líderes mantengan una continua comunicación y retroalimentación del progreso del equipo.

### Conclusión

- La personalidad se compone en dos partes: Temperamento y Carácter. La personalidad individual, nos indica su desarrollo dinámico y continuo durante toda la vida a través de: Valores, identidad, actitud, motivos y conocimientos. Los factores determinantes de la personalidad, señala las características biológicas y ambientales, donde las personas se manifiestan con su forma de ser y otras que tienen que conocerlas y asimilarlas.
- Tipos de personalidad, se compone en normal y anormal, en la primera, cuando el sujeto demuestra un bienestar emocional y físico, su conducta es la evidencia de su comportamiento, y por anormal, se identifica por su trastorno, no puede controlar su manera de actuar y pensar, y estos son: personalidad histriónica, paranoide, inmaduras, hipocondríaca y mitomaníaca.
- Las reflexiones, son puntos clave para aumentar su autoestima y desarrollar su autoconfianza.
- De la asertividad se aprenderá a ser hábil para expresar sus pensamientos, sentimientos y percepciones. Hablar sobre sus derechos cuando lo ameriten. Elevar su autoestima y desarrollar su autoconfianza.
- Cada vez que aparece una necesidad, ésta rompe el estado del equilibrio del organismo y produce un estado de tensión, insatisfacción, inconformismo y desequilibrio que lleva al individuo a desarrollar un comportamiento o acción capaz de descargar la tensión y liberarlo de la inconformidad y del desequilibrio. Si el comportamiento es eficaz el individuo satisfará la necesidad.

## **Identifíquese quién es usted**

Vol. 1, núm. 5., (2017)

Winner Wilson Junco Avellan; Danny Xavier Junco Ramirez; Eva Leonor Medrano Freire

---

▪ Los líderes transaccionales o gerentes, guían y motivan a sus seguidores a las metas planeadas. Los líderes carismáticos tienen seguridad en ellos mismos, tienen la sólida convicción acerca de la visión y su comportamiento es muy especial. Son percibidos como agentes de cambios. Líderes visionarios, tienen la habilidad de expresar visión, por medio de su comportamiento, para explicar a sus seguidores. Son percibidos como poseedores de integridad, competencia, consistencia y lealtad. Los líderes de grupos, desempeñan cuatro papeles: Medios de Comunicación con personas externas, disparador de problemas, gerente de conflicto e instructor.

▪ La instrucción, es un proceso que ayuda a los empleados a reconocer la oportunidad de mejorar el desempeño en el trabajo. Los mentores, instruyen, aconsejan y apoyan a una persona de menor rango organizacional, llamado protege.

▪ Los estilos de liderazgo de los hombres y las mujeres, son similares, sin embargo, en general, los hombres se sienten más a gusto con el estilo directivo, y las mujeres con el estilo democrático.

▪ En la rejilla administrativa, se identifican dos posturas, la preocupación por la producción y la preocupación por las personas.

### **Recomendaciones**

Generalmente todo conflicto interpersonal conlleva un problema de comunicación, por ello, es importante conocerse uno mismo, para saber cuáles son sus fortalezas y debilidades, y darse la oportunidad de transformar éstas debilidades en fortalezas. De esta manera, se determina una calidad en las Relaciones Humanas, manteniendo una personalidad fortalecida.

---

Una de las bondades de éste trabajo, es que no sólo se queda en la explicación de los conceptos de aquellos diferentes capítulos descritos, sino que son verdaderos comentarios de una experiencia vivida a lo largo de tantos años, por éste su servidor.

Recordando que la experiencia es la madre de la sabiduría. No cabe duda que la práctica ayuda para que la habilidad y la inteligencia creativa, sea parte de nuestra forma de actuar.

Al practicar, será hábil para poderse comunicar, sabrá defender sus derechos en forma cortés, honesta y delicada, será un buen oyente y sobre todo un empático.

Al tener la motivación como su aliado, podrá tener la habilidad de incentivar a sus familiares y a sus colaboradores en general.

Conocerá y practicará con políticas administrativas el sistema de incentivo en su organización.

Conocerá los rasgos, conducta y estilos de los líderes, y podrá ubicarse en el papel que crea más conveniente, para su personalidad.

## **Bibliografía**

Idalberto, C. (2003). *Gestión del Talento Humano*. Bogotá.: Editorial Normas S.A.

Magdalena, E. T. (1999). *Asertividad y Escuela Activa en el Ámbito Académico*. México: Editorial Trillas.

Maturana, H. R., & Varela, F. J. (1990). *Maturana, H. R., & Varela, F. J. (1990). El árbol del conocimiento: las bases biológicas del conocimiento humano*. Madrid: Debate.

Newbrough, J. R. (1991). Hacia una Teoría de la Comunidad para la Psicología Comunitaria. *Revista Interamericana de Psicología*, 1-22.

Pereda, O. E. (s/f). LA ASERTIVIDAD: Modelo de Comunicación en las Organizaciones. *Quipukamayoc*, 119-129.

Robbins, S. P. (1998). *Administración en el Mundo de Hoy*. Editorial Prentice may Hispanoamericano S.A.

Robbins, S. P. (2004). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación.

## Identifíquese quién es usted

Vol. 1, núm. 5., (2017)

Winner Wilson Junco Avellan; Danny Xavier Junco Ramirez; Eva Leonor Medrano Freire

---

Salvaggio, D. G., & Sicardi, E. (2014). *La personalidad. Ficha de la Cátedra "Psicosociología de las Organizaciones"*. Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales. Buenos Aires: Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales.

Seañez, X. D. (2000). *Asertividad en la práctica docente (Doctoral dissertation)*. Chihuahua.

Tamayo, M. T. (2004). *El proceso de la investigación científica*. Mexico: El proceso de la investigación científica Limusa.