

UNIVERSIDAD DEL SURESTE

NOMBRE DEL DOCENTE: Roberto Barreda García Sedano

NOMBRE DEL ALUMNO: Leonel Antonio Roblero Gonzalez

MATERIA: Desarrollo humano



TRABAJO: ensayo

GRADO: Sexto cuatrimestre

FECHA: 16/julio/2020

INTRODUCCION

Liderazgo es un tema que ha recibido mucha atención en la administración, los negocios y las organizaciones comunitarias. Todos saben que liderazgo existe, pero pocos pueden definirlo. Liderazgo involucra influir de alguna manera sobre los empleados, miembros o “seguidores” para llevar a cabo las metas de la organización o del grupo.

DESARROLLO

Liderazgo convierte una visión en realidad. Para influir sobre los seguidores de modo que muestren disposición al cambio, los líderes necesitan una serie específica de aptitudes que guíen sus acciones. Estas aptitudes se pueden concebir como las herramientas interiores para motivar a los empleados, dirigir los sistemas y procesos, y guiar a la organización hacia metas comunes que le permitan alcanzar su misión. Los buenos líderes tienen una personalidad honorable, son flexibles en su estilo personal y de liderazgo, y han puesto la misión de la organización por encima de su propio interés y reconocimiento personal. Los líderes respetados se concentran en lo que son, lo que saben y lo que hacen.

Como ya hemos visto, las ideas de autoridad y de liderazgo van íntimamente unidas, ya que, mediante el ejercicio del poder, el líder es capaz de influir de manera adecuada sobre sus subordinados. El poder de referente, sin embargo, también puede ser ejercido por un líder que no goce de una situación jerárquica superior, pues únicamente depende de las cualidades del individuo, y no de los privilegios de los que goce o pueda conceder. El poder de experto podrá ser ejercido tanto por un jefe como por un líder, pues es independiente de la estructura jerárquica. Los líderes empresariales no necesariamente están dotados de carisma natural, pero a lo largo de su experiencia, de su auto-desarrollo, son capaces de transformar ciertas características en una gran dosis de carisma.

Lo que motiva al líder, sin dudas, es el poder. Él lo ejercita. Esto le da la sensación de realización. Pero no es el poder por el poder. Es la posibilidad de canalizar realmente la potencialidad, los recursos en general y las personas en particular en dirección de los objetivos que la organización quiere alcanzar. Si lo deseable es que las personas sean movidas por la realización, no podemos hablar de liderazgo sin hablar de «empoderamiento». El líder hace una buena gestión de personas cuando, además de mostrar direcciones, objetivos y metas claramente definidas, es capaz de dar toda la orientación y participar en la transformación del potencial en desempeño efectivo, que son los resultados concretos de la acción humana. El mayor recurso que un líder tiene a su alcance es el humano. Son las personas las únicas que pueden transformar procesos en resultados, y el líder tiene que estar preocupado por alcanzar resultados con eficacia y eficiencia. La gestión moderna no se basa solo en elementos como la tecnología y la información; pero sí en “una gestión acertada de la gente que en ella participa”.

CONCLUSION

liderazgo se basó en definir estructuras sobre cómo se podría dirigir a la sociedad y en el análisis de los grandes líderes de la historia del mundo, identificando cuales eran esas características que los diferenciaban de los demás, llegando a la gran conclusión que los lideres nacían, no se hacían. Como consecuencia de estas nuevas hipótesis sobre el liderazgo, empezaron a surgir nuevos analistas, estudios y proyectos para analizar este fenómeno, los cuales se pueden dividir en varias teorías, que a su vez pueden o no, contener más de un modelo de liderazgo.

BIBLIOGRAFIA

(RADALYC, s.f.)

(PODERDELIDER, s.f.)

(TARGET, s.f.)

