



Nombre de alumna: Beatriz Irianda Hernández
Calcáneo

Nombre del profesor: Lic. Andrés Morales

Nombre del trabajo: Pensamiento de
liderazgo.

Materia: Dirección y liderazgo.

Grado: 7mo Cuatrimestre

Grupo: A

Pichucalco, Chiapas.

El pensamiento del liderazgo.

Sabemos bien que el liderazgo es la capacidad de desarrollarse así mismo sobre las personas y ejercer una influencia que los motive a trabajar para lograr un objetivo en común.

Un líder es aquella persona que es capaz de influir en los demás, por eso el liderazgo no tiene que ver con la posición que ocupa, porque una persona puede ser el jefe de un grupo y no ser su líder y, al contrario, puede ser el líder sin ser el jefe. Por lo tanto, el jefe decide lo que hay que hacer en virtud de su posición empleo, pero el líder, sin arreglar necesariamente de esta perspectiva, tiene también capacidad de decidir la actuación del grupo con base a la influencia que tiene.

En relación a ello, encontramos que existen diferentes tipos de estilos de liderazgo que una persona puede asumir en cada situación, en cada grupo y en cada organización, pero ¿porqué es importante asumir un tipo y estilo de gerenciamiento?, primeramente porque un líder influye con los empleados y en todas las funciones que resultan en su puesto, además un líder convence, es capaz de actuar, precisa la visión y tiene la capacidad de conseguir el objetivo en una organización hablando empresarialmente.

Desde mi punto de vista, considero que es importante porque si no hay una persona que dirija al equipo la mayoría de las personas no serán eficientes en el trabajo, no se logrará el objetivo deseado y este ocasionara problemas internos y externos en la organización. En un proyecto debe existir un líder porque debe dirigir y liderar el equipo de trabajo, estando atento a los factores del personal involucrado que podrían tener un impacto en el proyecto e influenciarlos cuando sea posible, por lo tanto, una de las habilidades más importantes de un líder es el desarrollo de un ambiente de equipo, el cual consiste en gestionar los problemas del equipo del proyecto y discutirlos como asuntos del equipo.

Uno de los retos más desafiantes para quienes manejan equipos de trabajo es lograr que las cosas se hagan, si bien confiar es una habilidad de los mejores líderes, pero ahora va más allá de asignar actividades y supervisarlas, implicando dar alas a cada individuo, permitiendo que aproveche al máximo sus talentos y que supere sus áreas de oportunidad.

Ahora el trabajo del líder es también velar por los talentos de su personal, pero, sin embargo, muchos administradores de personal tienen problemas para confiar, ya que muchas veces los líderes siempre tienen estos pensamientos “si no lo hago yo, no sale bien” o “tengo que estar detrás de la gente para que se hagan las cosas” son expresiones comunes de personas que no han logrado encargar con eficacia.

Por eso, se usa la técnica de gestión por motivación para poder ampliar sobre como un buen líder debe utilizar esta técnica para motivar a su personal en el desarrollo de las actividades en un proyecto.

Muchas veces nos preguntamos qué es lo que debe tener un buen líder para que el personal involucrado realice sus funciones de acuerdo a lo establecido. Esta técnica se identifica por que se tiene en cuenta cómo puede motivarse a cada colaborador y como conseguir la mayor motivación posible mediante un sistema de incentivos altamente desarrollado. Para que los proyectos sean exitosos requieren fuertes habilidades de liderazgo.

El liderazgo es importante en todas las fases del ciclo de vida del proyecto, por lo tanto, es importante comunicar la visión e inspirar al equipo del proyecto a fin de lograr un alto desempeño, este desempeño muchas veces se logra a través de incentivos, considerando este como una técnica para que el personal tenga motivaciones y aspiraciones individuales. Esta influencia sobre el personal es muy criticada a veces, porque se dice el que el personal realiza las actividades por necesidades personales y esto debe ser así, muchas veces solo se premian a los mejores y los que son menos productivos no generan una motivación sino al contrario trae en ellos problemas de autoestimas que puede originar una deficiencia laboral en las actividades.