

Nombre del estudiante: JUAN JOSE MARÍNEZ BAEZ

de ID: UD17112HHU24873

LEADERSHIP AND MOTIVATION
ENSAYO Liderazgo y Motivación

FORMAT

ATLANTIC INTERNATIONAL UNIVERSITY
HONOLULU, HAWAI
REPUBLICA DOMINICANA, AZUA, (12, febrero, 2012)

TABLA DE CONTENIDO

TEMA	No. DE PAG.
INTRODUCCIÓN.....	3
COGNICIÓN HUMANA.....	5
LA NATURALEZA COMPLEJA DEL HOMBRE.....	5
LA MOTIVACIÓN HUMANA.....	6
LIDER Y LIDERAZGO.....	7
AUTORIDAD, PODER Y LA POLITICA.....	9
POLITICA Y LIDERAZGO.....	10
CUALIDADES Y HABILIDADES DEL LIDER.....	11
LIDERAZGO INNOVADOR EMPRENDEDOR.....	12
IMPORTANCIA DE LA ESTRATEGIA EN EL LIDERAZGO.....	13
LIDERAZGO FEMENINO.....	15
RECOMENDACIONES.....	19
CONCLUSION.....	20
BIBLIOGRAFIA.....	21

INTRODUCCIÓN

Los conceptos basados en este ensayo sobre liderazgo y motivación es la expresión de los ideales de consulta a varios libros a través del análisis de varios pensadores con los cuales se busca distintos criterios y punto de vista para identificar el liderazgo y la motivación que se debe tener en una organización, donde se inicia con la cognición humana, la naturaleza del hombre y luego continua con la motivación. Además se hace énfasis del poder como autoridad del desempeño, además visualiza las cualidades y atributos del líder en su actuación como medio de asegurar el éxito de una organización bajo el planteamiento de que un líder no nace sino que se hace por la experiencia de las ejecuciones de hacer accionar a sus seguidores con lineamientos reglamentarios con que fueron planificadas las tareas o actividades donde interviene la personalidad de un individuo con estilo motivador y con sensibilidad humana.

Se enfoca las estrategias como la base del éxito de la ejecución de lo planificado, donde el directivo debe tener un equipo de trabajo capaz, decidido y no limitado, girando hacia un mismo fin a la par con su líder administrador. Visualiza la presencia femenina como una lucha por erradicar los patrones del machismo, y enfatiza la igualdad de oportunidades para todos, donde la mujer quiere adquirir su propio liderazgo, rompiendo paradigmas y desarrollando actividades tanto en el ámbito político como empresarial, para lograr mejores resultados de forma tal que muchos gerentes halagan las estrategias y colaboración de la mujer en el desempeño de su labor.

La participación de las mujeres en el desarrollo de sus acciones ha sido orientada en base a tres modelos estrategias que son: la equidad de género, la transversalidad y el empoderamiento. Las organizaciones son sede de poder, autoridad y política bajo un ambiente donde se desenvuelven los líderes, albergando en su interior emociones sentimientos, pasiones, alegría e ilusiones que reflejan el clima laboral mediante el comportamiento individual y grupal.

Un líder debes poseer conocimientos de Psicología, sociología, antropología, historia, derecho, ética y filosofía, estas son ciencias que lo ayudan a conocer la fortaleza y debilidades del ser humano, sus capacidades, limitaciones y cultura, permitiendo no pedir mas de los que el individuos puede dar en el desempeño de su labor, esto ayuda al líder influir y guiar su subordinado evaluando su desempeño, para realizar su misión y visión alcanzando metas y objetivos predeterminados.

Hablar de administración es hablar de recursos humanos organizados para alcanzar metas mediante esfuerzos coordinados y dirigidos con la combinación de cualidades tanto del líder como del administrador, logrando que el líder sea un administrador y el administrador sea un líder.

La diferencia de un director y un líder es que los directores son quienes hacen que las cosas estén bien y los líderes son lo que hacen que sus seguidores hagan las cosas bien. La gerencia y la dirección son importantes y necesarias para el éxito, mas sin embargo el liderazgo es una cualidad y habilidad que aseguran el crecimiento de los negocios.

El líder ejecutivo es el que tiene a su cargo el manejo general de la organización y la selección del trabajo que debe realizar el gerente, es decir sus funciones aunque tienen relaciones orientadas hacia una misma meta son diferentes en sus pensamientos, visiones y conductas.

Analizando la opinión del líder y del empleado encontramos una guerra interna entre ellos, de pensamientos y de acciones, esto sucede normalmente cuando existen problemas en la comunicación, por esta razón es necesaria que el empleado conozca la misión y visión de la empresa y del líder empresario estableciendo comunicación agradable y eficaz la cual constituye un reto para el líder y el administrador.

COGNICIÓN HUMANA

Es la forma como una persona se describe e interpreta así mismo o al medio externo. La condición es el filtro personal a través del cual las personas se ve, siente y percibe lo que lo rodea.

Según la Teoría de campo de Lewin: El comportamiento humano que indica como funciona la cognición humana. De acuerdo con esta teoría el comportamiento depende de dos factores fundamentales:

- 1) El comportamiento humano se deriva de la totalidad de los eventos coexistentes en determinadas situaciones. Las personas se comportan frente a una situación total (Gestat) evolucionando hechos y eventos que conforman su ambiente.
- 2) Esos hechos coexistentes tienen el carácter de un campo dinámico de fuerzas en donde cada hecho o evento se interrelaciona de modo dinámico con los demás para influir o dejarse influir por ellos.

LA NATURALEZA COMPLEJA DEL HOMBRE

A partir de la teoría de campo y de la disonancia auditiva surgen tres enfoques para estudiar el comportamiento de las personas:

- 1) El hombre como ser que realiza transacciones

Este no solo recibe insumos del ambiente y actúa entre ellas, sino que adopta una actitud productiva, anticipándose a los cambios que ocurren en el ambiente y muchas veces provocándolos.

- 2) El hombre cuyo comportamiento se dirige a un objetivo: Es capaz de establecer objetivos o aspiraciones y realizar grandes esfuerzos para alcanzar.

3) El hombre como modelo de sistema abierto: Es dirigido hacia objetivos independientes con el medio físico y social e involucrado con el ambiente, en la medida que buscan sus objetivos.

Implica que desarrolle capacidades intelectuales y adquiere informaciones y saberes que le permite conocer a las personas, el ambiente y las enfrentan.

En una empresa el comportamiento del hombre es complejo dependiendo:

Factor Interno: (características de personalidad)

Factor Externo: (características organizacionales)

LA MOTIVACIÓN HUMANA

Motivo: Es aquello que impulsa a una persona a actuar de determinada manera u origina un comportamiento específico. Este impulso puede ser provocado por un estímulo externo proveniente del ambiente o puede ser generado en los procesos mentales del individuo.

Motivación: Se asocia con el sistema cognitivo del individuo. Se aplica como fuerza activa e impulsoras, traducidas por palabras como deseo y rechazo. Establece una meta determinada cuya consecuencia representa un gasto de energía para el ser humano.

Sin conocimiento de la motivación de un comportamiento es imposible comprender el comportamiento en imposible el comportamiento de las personas.

Kreeh, Crutchfield y Bayachey explican: que los ciertos del ser humano son guiados por su conocimiento.

En la motivación las personas son diferentes:

- Las necesidades varían de individuo a individuo y producen diversos patrones de comportamiento.

- Los valores sociales, la capacidad individual para alcanzar sus objetivos, estos varían con el tiempo.

Existen 3 premisas para explicar su comportamiento:

- 1) El comportamiento es causado: Existe una causa, influye la herencia, el ambiente y se originan estímulos externos e internos.
- 2) **El comportamiento es motivado:** Existe una finalidad. No es casual ni aleatorio, esta orientado hacia un objetivo.
- 3) El comportamiento está orientado hacia objetivos:
Existe un impulso, deseo, necesidad, tendencia y expresiones que indican los motivos del comportamiento.

- El ciclo motivacional: Existe cuando surge una necesidad jerárquica de las necesidades humanas según Maslow. Están divididas en una pirámide, dependiendo la importancia e influencia del comportamiento humano.

Necesidades primarias:

- Necesidades fisiológicas
- Necesidades de seguridad

Necesidades secundarias:

- Necesidades sociales
- Necesidades de autoestima
- Necesidades de autorrelación

LIDER Y LIDERAZGO

Un líder desde el punto de vista de una organización es aquel capaz de guiar, orientar, dirigir, coordinar, formar equipo y persuadir a una persona o conjunto de persona bajo su mando de forma humana y motivada a lograr objetivo colectivo, a veces nos preguntamos que si un líder nace o se hace, desde mi propio punto de vista esto se

logra en el proceso de la practica , por su capacidad estratégica implementada a dirigir actividades y lograr que esta se realicen de forma integra para alcanzar metas, las experiencias formales e informales de las personas son parte fundamentales para la formación de un líder mediante la implementación de influencia motivadora para que el individuo muestre interés en el cumplimiento de su labor de forma eficaz.

Los lideres actúan de acuerdo a su personalidad o adoptan ciertas características diferentes que le ayudan a dirigir actividades, pero hay atributos que son comunes entre ellos, los cuales podemos distinguir tres tipos de lideres: a) líder de rutina que es aquel que solo cumple un papel, líder innovador que es el que transforma su papel y líder promotor es el que crea y promueve sin perder su liderazgo su papel.

Los líderes se caracterizan por su perspectiva política, filosófica, y perspectiva social, donde en la política predomina un acto de gobierno ejercitado por poder, en la filosófica predomina la dirección y los valores y en la perspectiva social participan todos los ciudadanos de forma común.

El liderazgo ha evolucionado en el transcurso de los siglos, pero la necesidad humana de tener un líder siempre ha sido la misma, es decir, siempre necesitamos una fuerza motivadora que nos guie al logro de objetivos comunes en una misma dirección, evitando conflictos y respondiendo a los cambios del entorno, por esta razón decimos que en el liderazgo solo se visualizan cambios en los medios de que dispone el hombre para ejercer su liderazgo.

Según Jaime Maristany, líder es una persona que tiene carisma, presencia, empatía, se conoce a si mismo y sabe comunicar, define su propósito, logra la atención y el interés de los empleados, hace que toda la organización se involucre en crear y sostener la atención hacia el logro de los objetivos propuestos.

En tal sentido podemos definir el liderazgo como en desarrollo de capacidad que logra una persona para dirigir conglomerado de personas en busca de un objetivo común, tomando en cuenta las diferencias existentes entre las mismas. Por lo que podemos decir que una de las cualidades esenciales de un líder es su preparación, y la aptitud que ejerza al crear sinergia de trabajo enfocado al logro de metas

AUTORIDAD, PODER Y LA POLITICA

La autoridad, el poder y al política son tres elementos que están muy ligado a todo ser humano que dirige una acción, donde el poder es el impacto e influencia del líder sobre su seguidor en base a la función o acciones que desempeña ligada con la autoridad del puesto, esto nos lleva a confirmar que la autoridad es el derecho o poder legitimo de mandar, gobernar, promulgar leyes, establecer procedimiento e innovar acciones, donde el poder del líder se relaciona con la autoridad jerárquica visualizado del tamaño y situación económica de la organización.

El poder y la autoridad son parte una de la otra, es decir no hay autoridad sin poder ni poder sin autoridad, mas sin embargo hay personas que tienen autoridad y no tienen poder y viceversa, por lo que se hace necesario su habilidad y capacidad de poder combinar estas dos habilidades.

La habilidad es muy importante para el líder ya que le permite combinar la inteligencia con la astucia para usar el poder e influir, coordinar, y dirigir a sus seguidores.

La capacidad del líder es muy determinate para que las acciones estén bien dirigidas y coordinadas y con sus habilidades influir en sus seguidores para las actividades se ejecuten como se planificaron y diseñaron.

La sede del poder se encuentra en los puestos designados en una organización y el contacto interno y externo del líder con sus seguidores asegura mayor poder orientado

a las metas que se desea lograr. Según dos grados comerciantes que respaldan la teoría de que el poder es la fuerza impulsora que mueve a la sociedad y las organizaciones cambiantes.

En las organizaciones empresariales, sociales y políticas el poder tiene mala fama y es atacado por la democracia y para perderle el temor debemos enfocarla en torno a sus bases que son: La investidura originado por la posesión de un cargo, de la compra donde el poder se compra creando independencia y en mucho caso entra en contradicción con el de la investidura y el liderazgo logrado por el poder entregado por los seguidores, es decir, no nace por la de potestad del cargo ni por independencia sino por la persuasión y seducción del líder que persigue el poder mediante la motivación humana integrando los individuos hacia un objetivo común.

POLITICA Y LIDERAZGO

En las organizaciones la política la enfocamos como acción y función, cuando hablamos de función nos referimos a la Redacción clara y precisa de las políticas de una organización que son guía para la toma de decisión, equivalentes a los principios y reglas que hay que tomar en cuenta para llevar a cabo una acción, estas se crean con la finalidad de esclarecer la misión, visión, planes y programas institucionales, pero para que tengan éxito en el logro de sus objetivos es necesario que los trabajadores escuchen de la voz del líder las políticas a seguir, las pautas y los planes para enfrentar los problemas.

Las políticas en las organizaciones pueden ser legítimas las cuales forman parte del papel del líder (fomentación de las relaciones del trabajo, alentar el cambio y la innovación, ser astuto, otros) y las ilegítimas utilizadas por aquellas personas que usan el poder perdiendo los valores humanos (Culpando a los demás, delatar, Adular, conspirar, ser mañoso, otros), El comportamiento político se da en función de las características de la organización donde los ascensos dan lugar a la competencia entre

trabajadores con recurso limitado, por esta razón decimos la distribución de los recursos y de bienes tangibles es el primer factor que origina comportamiento político en la administración pública, privada e incluso en la familiar. Otros factores que originan políticas son la confianza, ambigüedad y la evaluación del desempeño.

CUALIDADES Y HABILIDADES DEL LIDER

El líder auténtico se identifica por sus cualidades particulares que lo caracteriza en su forma de actuar, mandar, dirigir o guiar una organización pública o privada, es percibido por los demás como una persona efectiva por sus acciones y resultados, el perfil que predominan son: visión compartida en equipo, misión de servicios, motivación para alcanzar metas en equipo, inteligencia y habilidad para enfrentar conflicto, agente de cambio y astucia.

Las cualidades son atributos sustentados por el comportamiento inteligente y habilidoso del líder en el momento práctico de los diferentes procedimientos de una organización que dirige, esta actuación se fundamentan en la obsesión, emulación, autonomía, individualismo, futurismo y visión, integridad, inteligencia emocional, manejo de la palabras, lazo afectivo, cooperación, comunicación, motivación, corrección y evaluación, disciplina, actitud, aptitud, otros.

Las habilidades del líder están muy ligadas a su capacidad y muchas de estas son adquiridas o desarrolladas durante el desempeño de sus tareas accionarias. Estas habilidades son identificadas como: física, intelectual, conceptuales, técnicas, interpersonales y sociales.

La personalidad de cada líder es diferente y en ella influyen la forma en que el individuo reacciona e interactúa, pero existen ciertos aspectos como son la herencia, ambiente, situación, aprendizaje, etc. que juegan un papel importante para la definición de la Personalidad.

La personalidad de los líderes son diferentes y están basadas por su conducta o por la manera de su comportamiento, estos identifica al personalidad líder resuelto (decisión, firmeza y seguridad), persistente (insistente, perseverante, firme, permanente y constante), arriesgado (aventurado, arriesgado, y persistente), intuitivo (abstractos, autónomo, excelente), apasionado, persuasivo y rebelde.

Cada líder tiene su propio estilo y sus habilidades técnicas y conceptuales le dan la capacidad de utilizar en su favor los recursos y relaciones necesarias para desarrollar tareas específicas y afrontar problemas comprendiendo la complejidad de la organización en su conjunto y de entender como encaja su influencia personal en esta.

Los líderes se relacionan con su colaboradores de forma distintas tomando dos aspectos fundamentales la disposición del líder en permitir de sus seguidores la influencia en la interacción, decisión y acciones que adopten, y el grado en que el líder enfatiza las diferencias de estatus en esa relación, es decir interés por la tarea y el interés por la persona.

Por el comportamiento y personalidad del individuo se definen tres estilos de liderazgos: autoritario, liberal y democrático. Ahora bien cada estilo de liderazgo tiene su propio efecto identificando un liderazgo estructurador, entrenador, delegados, coercitivo, autoritario, afiliativo, democrático, marcapasos, situacional.

LIDERAZGO INNOVADOR EMPRENDEDOR

Las principales prácticas que caracterizan a los líderes emprendedores son: ser perseverantes, disciplinados y perspicaces. Predominan en ellos la tenacidad, el rigor y la intuición, son individuos brillantes cuyos inventos han transformado el mundo.

Los líderes de las generaciones venideras requerirán educación y entrenamiento para perfeccionar los rasgos y matices de conducta que engendran la creación y la excelencia innovadora.

Los genios son personas muy quisquillosa e individualista, con frecuencia evitan los equipos y le gusta trabajar solos. Conocer sus capacidades y habilidades es el principal reto del directivo o líder de la empresa, los innovadores, creadores y genios necesarios para el desarrollo de una empresa.

El emprendedor, el genio y el líder innovador, tiene una personalidad específica; sus limitaciones, sus enfoques, estrategias y visiones no son iguales a los demás integrantes de la empresa, si no que se mantienen inquieto tratando siempre de buscar alternativas de mejoría en su vida u organización.

Existen líderes y gobernantes cuyo estilo de mando es maquiavélico; sin embargo, son correctos y gobiernan con la finalidad de alcanzar objetivos.

Es importante que el directivo analice su estilo de mando, el nivel de disponibilidad del equipo de trabajo y la cultura organizacional, variables elementales para determinar la estrategia de mando a seguir.

IMPORTANCIA DE LA ESTRATEGIA EN EL LIDERAZGO.

Una persona puede ser un líder innato, carismático y tener las cualidades ideales, pero si no tiene una estrategia, seguirá sin rumbo y no le será fácil ejercer el liderazgo, para ejercer dicho liderazgo necesariamente tiene que poseer estas cualidades:

- Planificar
- Organizar
- Liderar
- Controlar

El líder tiene que convertirse en un líder estratégico, que procure que sus asesores y colaboradores comprendan la importancia de ser estrategia y definir sus metas por alcanzar.

Para desarrollar las estrategias planeadas, el directivo debe tener un equipo de trabajo capaz, decidido y no limitado. Es necesario que al determinar los mapas de estrategia el directivo conozca las habilidades y limitaciones de su personal. Los mapas de estrategias muestran las causas y los efectos de relacionar mejoras específicas que crean resultados deseables, por ejemplo, como hacer más eficientes los tiempos de ciclo proceso y desarrollar las capacidades de los empleados, incrementa la retención de clientes y los ingresos de la empresa.

Para construir un mapa de estrategia es necesario hacer la carta comparativa de balance según cuatro variables: financiera, de los clientes, de los procesos internos, de crecimiento y aprendizaje.

El papel del líder o directivo se fundamenta en que los directivos o ejecutivos primero deben revisar la misión establecida y sus valores, reconocer porque existe la empresa y en que cree, basado en la planeación estratégica se relaciona con la obtención de recursos, el plan, la misión, la visión y el líder que determine la ventaja competitiva.

La gestión del conocimiento es una técnica que ayuda a apalancar las ventajas competitivas, es importante que el líder no confunda las herramientas ni las técnicas.

En el transcurso de la historia el concepto de democracia ha sufrido innumerables transformaciones; En la actualidad se entiende como un proceso amplio y creciente de participación e integración de la mayoría en la vida política, económica y social de un estado.

Características de la democracia política, se organiza bajo los principios del equilibrio de poderes, la mayoría relativa, los procedimientos electorales y la transición o alternancia en el poder.

El modelo democrático es el mejor método de gobierno, las elecciones, que dan sustento a la democracia, permiten resolver la disputa por el poder público y su fuente legal de la sociedad para elegir a sus representantes.

El perfil del líder democrático prevalece un estilo de líder carismático y un estilo de mando burocrático.

LIDERAZGO FEMENINO.

La presencia femenina ha tenido su lucha por erradicar los patrones del machismo a lo largo de la historia y adquirir su propio liderazgo, entre las mujeres destacadas están: Madre Teresa de Calcuta, Eva Perón, Margate Thatcher, entre otras.

En las ultimas tres décadas la población económicamente activa en nuestro país se incrementó 104.3 % en los hombres y 261 % en las mujeres. Esto ha generado varios cambios en la forma de trabajar y dirigir en las organizaciones. El avance femenino ha sido paulatino en los ámbitos de dirección liderazgo y poder.

La mujer estableció sus propios paradigmas y ha desarrollado estilos de liderazgo que en ciertas organizaciones logran mejores resultados de forma tal que muchos gerentes halagan la forma de colaboración de la mujer en el logro de objetivo.

No es raro ver mujeres ejecutivas en todos los niveles, y aunque en menor proporción, tampoco lo es encontrar una mujer a cargo de una gran empresa como IBM o Banco Santander o en la política y la administración publica. Las mujeres tienden a adoptar un estilo de liderazgo más democrático que el hombre.

Los hombres usan un estilo directivo de órdenes y control. Confían en la autoridad formador de su posición y muchas de esta autoridad se relacionan con la manera en que manejan su inteligencia emocional.

En las últimas décadas ha aumentado la presencia femenina en los ámbitos políticos, social, económica y empresarial, lo mismo en el mundo que en nuestro país.

El destacado papel de la mujer ha dado lugar a que esta ocupe los máximos puestos tanto en el ámbito político como en el privado. Debido principalmente a que la competencia en los negocios y en la política es intelectual y no física.

Si bien es cierto que la mujer es poseedora de grandes potencialidades para asumir retos laborales importantes y ser participe del desarrollo, también lo es que se encuentra en desventaja frente a los hombres, puesto que debe enfrentarse diariamente a una doble jornada laboral que comprende por un lado el desempeño de una actividad económica y social, y por otro el asumir casi siempre en forma solitaria, las responsabilidades familiares y domésticas.

Una de las acciones para incrementar la presencia de las mujeres en el campo laboral es buscar estrategias para las responsabilidades familiares y las cargas domésticas sean compartidas, y se eviten ver a la mujer como el único miembro de la familia que debe y puede llevar a cabo este papel.

La participación de las mujeres en el desarrollo ha sido también orientada por tres modelos estratégicos que son: la equidad de género, la transversalidad y el empoderamiento.

Equidad de género: Consiste en implementar mecanismos los cuales se pretende comprender los papeles de hombres y mujeres dentro del contexto específico, así como las interrelaciones entre dichos papeles.

Transversalidad: Esta encierra el conjunto de todas las políticas e instituciones públicas, cuyo objetivo es garantizar la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

Empoderamiento: Es un proceso que conlleva al desarrollo de capacidades personales para poder participar activamente en el propio desarrollo y de la comunidad en espacios sociales, económicos y políticos.

Las ventajas derivadas de la participación femenina en el desarrollo han sido valoradas no solo como un logro social que beneficia a las mujeres, sino también como un aporte valioso de estas a los diferentes procesos de desarrollo.

Una gran ventaja es el enriquecimiento que ofrece la diversidad de género en los equipos de trabajo y en el adelanto de los diferentes procesos de desarrollo, puesto que desde su perspectiva de género, las mujeres aportan valores positivos y trascendentales para el progreso económico y el desarrollo social de cara al siglo XXI.

Para determinar este liderazgo se llevó a cabo una investigación no experimental exploratoria para tratar de contestar la siguiente pregunta ¿Cuáles son las principales fortalezas de negociación de la mujer directiva?

Entre los resultados se encontró que las mujeres tienen mayor puntaje de maquiavelismo que los hombres y llegan a puestos a más temprana edad que ellos.

La mujer tiene debilidades, habilidades, prácticas y fortalezas que la caracterizan. Una de estas debilidades es que la mujer es enemiga de la propia mujer. Si lo reconoce y se

propone cambiar esta actitud, podría llegar a ser una fortaleza para la profesionista, empresaria, estudiante o líder. Esta debilidad de la mujer es cultural porque siempre esta compartiendo con otras por el aspecto físico y superficial.

Habitualmente estamos acostumbrados a relacionar la inteligencia con la capacidad de raciocinio lógico, con el coeficiente intelectual que determina las habilidades para las ciencias exactas, la comprensión, la capacidad de análisis reflexivo, el razonamiento espacial, la capacidad verbal y las habilidades mecánicas.

La inteligencia emocional es un conjunto de destrezas, actitudes, habilidades y competencias que determinan la conducta de un individuo, sus relaciones, capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos y los de los demás, de motivarnos y de manejar adecuadamente las relaciones que se explican a continuación.

a. Conciencia de uno mismo.

La cual es la capacidad de reconocer y entender en uno mismo las propias fortalezas, debilidades, estados de ánimo, emociones e impulsos, así como el efecto que estos tienen sobre los demás y sobre el trabajo.

b. Autorregulación o control de si mismo.

Es la habilidad de controlar nuestras emociones e impulsos para adecuarlo a un objetivo, de responsabilizarse de los propios actos, de pensar antes de actuar y de evitar los juicios prematuros.

c. Automotivación.

Habilidad de permanecer en un estado de continua búsqueda y persistencia en la consecución de los objetivos, haciendo frente a los problemas y encontrando soluciones.

RECOMENDACIONES.

En este apartado recomendamos ideas sobre líder y su acción, enfocadas al área administrativa tanto en lo privado como en el ámbito público.

- En primer lugar tener en cuenta que no hay líder sin subordinado o sea que el líder debe tener como cualidad innata la humildad.
- Debe establecer su liderazgo para el beneficio del bien común, y no para su propio beneficio, ya que con ese estilo se catapulta como un líder humanístico.
- Y por ultimo guiar los procesos tomando en cuenta las diferencias comunes, y respetando la equidad de género, la cual se fundamenta en el respeto a los derechos humanos.

FORMAT

Conclusión

La investigación realizada acerca del comportamiento humano, liderazgo y la motivación, comprendimos el valor del ser humano, las características individuales, y las necesidades básicas y complementarias de los mismos.

Además las diferencias existentes, la cual nos dio a entender la necesidad de comprender esas diferencias fundamentales existentes, ya que si lo entendiéramos pues dejáramos de lado los conflictos ocasionados por la lucha de intereses, ya que todos pudiéramos interpretar que no todo el mundo tiene que estar de acuerdo con mis ideas, y pudiéramos llegar a entender las cartas de los derechos humanos, estableciendo como principio la frase popular de Benito Juárez que dice el respeto al derecho ajeno es la paz.

Nos dimos cuenta que las organizaciones y las personas guardan una estrecha relación por su vinculación y dependencia directa, por lo que no existe organización sin personas, y las personas necesitan a las organizaciones para lograr objetivos comunes.

En esta investigación comprendimos el valor de la motivación, como base fundamental para las grandes realizaciones. Y que el líder auténtico se identifica por sus cualidades particulares que lo caracteriza en su forma de actuar, mandar, dirigir o guiar una organización pública o privada, es percibido por los demás como una persona efectiva por sus acciones y resultados.

Y por último que el liderazgo es una capacidad que posee un individuo de comprender a los demás, y por medio de ella logra influir en su forma de actuar, y en muchos de los casos hasta logran ser venerados por sus dotes de gran líder y maestro.

Bibliografía

MADRIGAL TORRES BERTA EMILIA; liderazgo enseñanza y aprendizaje, editorial McGraw-Hill interamericana, México, 2005

MARISTANY JAIME, liderazgo, que, para que, como el futuro, ediciones leyenda

FORMAT