



**Mi Universidad**

## **ENSAYO**

**NOMBRE DEL ALUMNO:** BEATRIZ LORDES VELAZQUEZ  
GONZALEZ

**TEMA:** EL LIDERAZGO Y SUS ANTECEDENTES

**PARCIAL:** PRIMERO

**MATERIA:** PRACTICA CLINICA DE ENFERMERIA

**NOMBRE DEL PROFESOR:** JOSE ENEMIAS DE LEÓN MORALES

**LICENCIATURA:** ENFERMERIA

**CUATRIMESTRE:** SEPTIMO

## **Introducción**

En el presente trabajo hablaremos sobre el tema del liderazgo para empezar el liderazgo no tiene una definición definida porque día a día se va evolucionando, pero en la actualidad es un proceso en el que están implicados de forma interactiva el líder, los seguidores y la situación en la que se ejerce el liderazgo. Ya que habla principalmente de un líder en el cual debe tener muchas características para poder llegar a ese puesto, lo cual debe tener aspectos de la personalidad y características físicas o intelectuales que distinguen se requiere carisma, Inteligencia, poder de convencimiento, sensibilidad, integridad, arrojo, imparcialidad, ser innovador, simpatía, cerebro y sobre todo mucho corazón para poder dirigir a un grupo de personas y lo sigan por su propia voluntad, motivándolos, estimulándolos y así alcanzar las metas deseadas, y que cada quien se sienta satisfecho y tenga la sensación de ganancia y no de pérdida.

Hoy en día los líderes deben lograr acomodarse en pequeños espacios, ajustarse a escasos recursos, situación que impulsa al diseño de nuevas reglas de orden y convivencia más rígida que deberán ser acatadas por convencimiento propio ya que también deben ser consideradas como esfuerzos actualizados por todos sus integrantes.

También el liderazgo implica el hecho de que las personas tienden a seguir a quienes consideran que les proporcionan los medios para alcanzar sus propias metas y satisfacer sus necesidades.

El presente trabajo tiene como objetivo en centrar en los aspectos simbólicos y motivadores en la relación líder seguidor, en la cual se alienta a los seguidores a trabajar trascendiendo las metas y activando necesidades de un orden más alto, también proceso por el cual los líderes producen cambios radicales en el comportamiento y perspectiva de los seguidores, por lo tanto apunta a la acción de cambiar a una persona.

## Desarrollo

### El liderazgo y sus antecedentes

**Generalidades del liderazgo:** el liderazgo es el proceso de influencia en las personas para lograr las metas deseadas. Ya que a lo largo de la historia el ser humanos ha sido una actividad clave para el aseguramiento de todo tipo de resultados en lo que intervienen la voluntad del hombre, ya que en ningún momento se ha necesitado el liderazgo de hombres y mujeres capaces de proponer estrategias globales y totalizadoras. Por lo que el liderazgo se torna en la habilidad más importante de un jefe dentro de un grupo humano, hoy en día todo los líderes deben lograr acomodarse en pequeños espacio, a lo que les impulsa a los líderes diseñar nuevas reglas de orden y convivencia más rígida que deberán ser acatadas por convencimiento propio a lo que se debe ser considerada esfuerzos actualizados por todos sus integrante. Por lo que un buen líder debe ser carisma, Inteligencia, poder de convencimiento, sensibilidad, integridad, arrojo, imparcialidad, ser innovador, simpatía, cerebro y sobre todo mucho corazón para poder dirigir a un grupo de personas, para poder alcanzar las metas deseadas, para que el grupo de personas que esta dirigiendo, se sientan satisfecho y tenga la sensación de ganancia y no de pérdida. El líder también debe de convencer y conmovier, capaz de actuar. Por lo que es importante diferenciar gerentes (se les designa su capacidad para influir se basa en la autoridad formal inherente a su posición jerárquica en la empresa) y líderes (pueden influir en otros para que vayan más allá del cumplimiento de las actividades propuestas por la autoridad formal). Sin embargo no todos los líderes necesariamente tienen las capacidades o habilidades en otras funciones gerenciales ya que no todos deberían ocupar puestos gerenciales. También los líderes eficaces son sensibles a la interacción de las relaciones humanas básicas, tratan de minimizar las diferencias entre individuos, transfiriendo las energías al logro de los objetivos de la organización y es ésta la que le confiere el papel al líder a un administrador, ejecutivo, director o jefe de departamento. Algunos componentes de liderazgo son: poder de recompensa, que gratifica ciertas actuaciones, poder coercitivo, o capacidad de castigar, poder legítimo o autoridad propiamente dicha, por la que el subordinado reconoce en un superior el derecho a mandarle, poder de experiencia, derivado de los conocimientos en un tema específico, poder referencial, por el que los individuos o el grupo influido desean imitar o identificarse con el líder. El liderazgo hace que los directivos ejerzan un poder generalmente no coactivo, sobre otras personas de la organización.

**Antecedentes de liderazgo:** de acuerdo a esto se dice que aún no se cuenta con una sola definición, en la que todos estén de acuerdo, ya que el liderazgo siempre se encuentra en evolución, las investigaciones que hizo Lewin, Lippit y White dijo que el planteamiento de que una función importante del líder era crear un «clima o atmósfera social» en el grupo, que influiría en la satisfacción y rendimiento de sus miembros, ya que ellos crearon una situación experimental en la que manipularon dicho clima a través de tres estilos diferentes que son: autocrático: el líder organizaba todas las actividades del grupo, indicaba a las personas lo que debían hacer e impedía su participación. Democrático: el líder fomentaba la participación de las personas a la hora de tomar decisiones. Laissez Faire: el líder adoptaba un comportamiento pasivo, no tomaba iniciativas, tampoco juzgaba ni evaluaba. Dichos resultados Lewin, Lippit y White apoyan fuertemente el estilo «democrático» por razones de autonomía, satisfacción y eficacia grupales. Ya que en estos casos el líder está preocupado fundamentalmente por conseguir los objetivos grupales por lo que también se interesa básicamente por el bienestar y satisfacción de los seguidores. También Burns se interesó en las consecuencias sociales del liderazgo y Bass se orientó a las consecuencias como cambios individuales. En segundo lugar, hay un cambio gramatical en el concepto transforming (transformando) por lo que se refiere a un proceso por el cual los líderes producen cambios radicales en el comportamiento y perspectiva de los seguidores y apunta a la acción de cambiar a una persona.

Bass y Avolio dice que se requiere para dirigir los cambios en las organizaciones el liderazgo transformacional ya que el liderazgo transformacional no se sustituye por el liderazgo transaccional, también los mejores líderes son quienes ostentan ambos estilos: transaccional y transformacional, aunque la tendencia de los principales investigadores en la materia.

**Teorías de liderazgo:** para poder ser un líder es tener ascendente en un grupo humano, posee características a de hacerse escuchar y dirigir con acierto a un grupo humano, debe ser capaz de coordinar, motivar y dirigir a un grupo hasta llevarle a la consecución de sus objetivos.

Teoría de los rasgos: el liderazgo es algo innato y que se nace líder. Por lo que existen tres rasgos asociados a los líderes: inteligencia, estatura física, personalidad, capacidad de conocimientos, preparación de confianza en sí mismo, autocontrol, equilibrio emocional

Teoría del comportamiento: existen dos facetas en el comportamiento del líder que son: la consideración, que está dada por la sensibilidad y hacia las personas del grupo y la estructura inicial que es la preocupación por las tareas y responsabilidades, ya que determina la valoración de un líder democrático.

Teorías contingentes: los administradores alcanzaran el éxito como líderes cuando sepan que liderazgo quieren ejercer, el líder debe adecuarse o acomodarse a la situación: en M1 el líder adecuado es comunicar, en M2 el líder adecuado es vender, en M3 el líder adecuado es participar, en M4 el líder adecuado es delegar.

Ultimas teorías del liderazgo: son el liderazgo transaccional (se basa en las buenas relaciones), el liderazgo transformacional (es eminentemente partidario del cambio de las aspiraciones, ideales, motivaciones)

Las primeras teorías del liderazgo son:

Teorías de los rasgos: establece que el liderazgo es algo innato: se nace líder, hay una mejor manera de liderar y permiten que ciertas personas ejerzan un mejor liderazgo.

Teoría de comportamiento: e la mejor forma de clasificar a los líderes es por medio de las cualidades

Teorías contingentes: éste depende de las circunstancias o situación y otros autores dicen que se desarrolló la teoría X e Y referentes al estilo de mando de los directivos.

Liderazgo situacional: se transformaría en un nuevo segmento social en la post-guerra, nace un nuevo tipo de estructura organizacional ascendente, que surgía la posibilidad de aprender a gobernar las empresas y organizaciones.

Ultimas teorías de liderazgo: el primero es el liderazgo transaccional: se basa en lo que deben hacer los empleados para alcanzar los objetivos. El segundo el liderazgo transformacional: motiva a hacer más de lo que esperan, impulsa a la realización persona.

## **Conclusión**

Los temas antes visto serán de gran ayuda ya que aprendí como debe ser un líder ante un grupo de personas, así nos permite adquirir conocimientos nuevos, desarrollar habilidades. Más que nada este ensayo trato sobre cómo debe ser un líder y como debe expresarse ante el grupo de personas. Donde el liderazgo es una función esencial que depende fuertemente de la comunicación y de la motivación, utilizados de manera efectiva, permiten a un administrador obtener una participación activa y consciente en la consecución de los objetivos institucionales.

También la responsabilidad del administrador es crear a través de la comunicación, de la motivación y del liderazgo, un ambiente propicio tal que otros lo encuentren satisfactorio y atractivo para desarrollar.

Se puede colegir que un buen líder “efectivo” debe saber conjugar dos ámbitos organizacionales: el logro de objetivos u obtención de resultados, y la creación de un adecuado ambiente de trabajo, ya que no se nace necesariamente siendo líder, por ello, se deben usar estilos de liderazgo dependiendo de la situación, y lo más importante, realizar estudios o mediciones que permitan revisar el grado de ambiente laboral, también es obtener el logro de objetivos que a largo plazo redundará en beneficios de todos los integrantes de la organización.

## **Referencia**

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

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