



Mi Universidad

Ensayo

Nombre del Alumno: Karen Jazziel Bautista Peralta

Nombre del tema: Teorías de liderazgo en enfermería

Parcial: Primero

Nombre de la Materia: Administración y evaluación de los servicios de enfermería

Nombre del profesor: Lic. Sandra Yasmín Ruiz Flores

Nombre de la Licenciatura: Enfermería

Cuatrimestre: Noveno

Pichucalco, Chiapas a 21 de Mayo del 2022

Teorías de liderazgo en enfermería

Comenzaremos hablando sobre el concepto de liderazgo se define generalmente como una influencia, el arte o proceso de influir sobre las personas de modo que éstas se esfuercen voluntariamente hacia el logro de las metas del grupo. El liderazgo es guiar, conducir, dirigir y preceder. El liderazgo tiene diferentes teorías, diferentes personajes aportaron sus opiniones acerca del buen líder y la forma en que los subordinados trabajan en conjunto con el líder.

Teoría del comportamiento

Uno de los primeros escritores que examinó ampliamente el elemento humano fue Douglas McGregor, este autor, fue un economista, establece dos criterios sobre los administradores según su comportamiento con los subordinados; los clasificó en extremos opuestos, denominando sus conductas como tolerantes o despóticas. Él propuso las teorías X y Y.

En la teoría X (administrador déspota) las premisas sobre sus empleados son:

- a) El ser humano normal tiene aversión al trabajo y lo evitará siempre que pueda.
- b) El trabajador tiene que ser obligado, controlado, dirigido y amenazado para que realice un esfuerzo adecuado para el logro de objetivos empresariales.
- c) El trabajador prefiere ser dirigido, evita responsabilidades, tiene poca ambición y desea, sobre todo, la seguridad.

En la teoría Y (administrador tolerante), las premisas sobre sus empleados son:

- El trabajo produce un desgaste físico y mental.
- La amenaza y el castigo no son los únicos medios para alcanzar los objetivos. El trabajador tiene que ejercitar la autodirección para asumir su compromiso con la empresa.
- La recompensa que se obtiene es producto del cumplimiento de su compromiso.
- El ser humano normal aprende a aceptar y a buscar la responsabilidad.
- La capacidad intelectual del ser humano está subutilizada.

Sobre esta propuesta hay muchas interrogantes por resolver, ya que muchos investigadores opinan que no se puede clasificar en extremos opuestos al dirigir a las personas. Es por eso que surge otro personaje Edgar H. Schein. Considerado una autoridad en la materia de la psicología de las organizaciones, el padre del Desarrollo Organizacional, y creador de los conceptos cultura corporativa, psicológico y ancla de carrera. Propone cuatro conceptos del hombre económicamente racional, que voy a mencionar a continuación:

- El hombre se motiva por incentivos económicos y hará lo que le produzca utilidad.
- Es posible manipular al hombre por incentivos económicos.
- Los sentimientos humanos son irracionales y se les debe impedir interferir en el interés racional del hombre.
- La organización debe neutralizar y controlar los sentimientos humanos.

Teoría de los rasgos de personalidad

Según esta teoría, es líder aquella persona que presenta, entre otras, las siguientes características personales:

- Energía
- Autoconfianza
- Agresividad
- Entusiasmo
- Cooperación
- Iniciativa
- Creatividad

Esta teoría se refiere a las características particulares de cada individuo como el temperamento, la adaptación, la labilidad emocional y los valores que le permiten al individuo girar en torno a una característica en particular. A diferencia de muchas otras teorías de la personalidad, tales como las teorías psicoanalíticas o las humanísticas, la teoría de los rasgos de la personalidad se centra en las diferencias entre los individuos. La combinación e interacción de diversos rasgos forman una personalidad que es única para cada individuo. Teoría de los rasgos se centra en la identificación y medición de estas características individuales de la personalidad.

Teoría de los estilos de liderazgo

Esta teoría difiere de la de los rasgos de personalidad, ya que el estilo se refiere a la forma de liderar y los rasgos a la personalidad del líder. El estilo de liderazgo es la manera en que los líderes guían a sus colaboradores. Ese sello personal que imprimen al dirigir, forma o método con que el jefe ejerce la autoridad y de igual forma también cómo se manifiestan las relaciones entre jefes y subordinados, se pueden expresar en varios tipos de estilos.

Líder autocrático: Se conoce a esta clase de liderazgo por ser aquella en la que todas las decisiones recaen sobre el líder, sin tomar en cuenta la opinión de los demás.

Líder democrático: Este tipo de liderazgo implica la participación de todas las personas que persiguen un mismo objetivo. Así pues, la responsabilidad, más que recaer en una sola persona, se comparte con todos los miembros del equipo, tomando en cuenta la opinión de lo que dicta la mayoría y siempre dejando abiertos los canales de comunicación.

Líder liberal o Laissez-faire: Su nombre proviene de una expresión en francés que significa “déjalo ser”. Esto quiere decir que los líderes que siguen este estilo, le dan una gran libertad a sus colaboradores y les pueden confiar la toma de decisiones importantes.

Lippit y White, en 1939, expusieron los resultados de sus estudios acerca de los estilos de liderazgo. Las conclusiones obtenidas por dichos investigadores revelan que con el estilo autocrático se logra eficiencia mecánica, con el democrático, eficiencia humana, y en el liberal ni lo uno ni lo otro. No existen los estilos puros, se debe elegir el estilo adecuando dependiendo de las circunstancias.

Teorías situacionales del liderazgo

Esta teoría propone que el responsable en dirigir un grupo u organización varíe su forma de interactuar y abordar las tareas en función de las condiciones de sus colaboradores.

En 1958, Tannenbaum y Schmidt propusieron un enfoque situacional que sugiere estándares, en los cuales el comportamiento depende, por una parte, del control del líder y, por otra, de la libertad de los subordinados.

Los líderes no deben serlo de forma estática. Para liderar con éxito, en cualquier ámbito de la vida, hay que saber adaptarse a las circunstancias y, más aún, a las personas con las que convivimos y trabajamos cada día.

Teorías de la motivación humana

Los motivos humanos tienen su base en las necesidades, algunas son primarias y otras secundarias; éstas varían en intensidad a lo largo del tiempo. De esta teoría se derivan las de Maslow, McClelland, Patton y Herzberg.

Maslow

Las representó en una pirámide cuya base contiene las necesidades fisiológicas; éstas, en conjunción con las de seguridad, constituyen las necesidades primarias. Las necesidades sociales de estima y de autorrealización son, para Maslow, necesidades secundarias. La satisfacción de las necesidades varía con la persona. La presente teoría se podría considerar como la más famosa y aplicada. Para dirigir, según Maslow, es importante satisfacer las necesidades de los trabajadores, las cuales son susceptibles de lograr por medio del trabajo, tanto las primarias como las secundarias.

Herzberg

La Teoría de los Dos Factores, también denominada “Teoría de los Factores de Higiene y Motivación” fue fruto de un trabajo de investigación del psicólogo Frederick Herzberg. La investigación se publicó en 1968 y consistió en entrevistar a empleados de diversas organizaciones.

Las respuestas demostraron que aquellas situaciones que provocan satisfacción laboral varían de aquellas que causan insatisfacción laboral. Y, además, la satisfacción proviene de factores internos al trabajador y las situaciones de insatisfacción son externas o del contexto laboral. Se determinó que la motivación depende del grado de satisfacción que posea el empleado. Y los factores que determinan la satisfacción son distintos a los que determinan la insatisfacción.

McClelland

La teoría fue desarrollada por David McClelland y sus socios en el año 1961. Ellos explican que las personas poseen tres necesidades que operan a nivel inconsciente y son adquiridas a lo largo de la vida mediante el aprendizaje.

Las necesidades básicas son tres:

- **Realización o Logro:** es la necesidad de asumir riesgos, de comprometerse en un proyecto, en ser los mejores resolviendo problemas; siempre y cuando el sujeto sienta que no son muy fáciles como para que no sea un verdadero reto, y tampoco imposibles como para frustrarse por ello.
- **Poder:** es la necesidad de influir en los demás y así poder dirigirlos de la manera que no lo harían de forma habitual.
- **Afiliación:** es el deseo relacionarse con los demás. Desarrollar relaciones con muchas personas y sentirse valorado por ellas.

Patton

Uno de los mejores expertos en el área de motivación ejecutiva y compensación, Arch Patton, ha identificado motivadores de ejecutivos que son:

- **Desafío.** Cuando un administrador considera que su trabajo es desafiante, el grado de motivación aumenta.
- **Categoría.** Se convierte en un motivador cuando los nombramientos sugieren una diferencia con los demás; los símbolos son llamativos y motivadores.
- **Liderazgo.** El poder de influenciar a los demás es una expresión que conlleva motivación
- **Competencia.** Es la necesidad de demostrar que se puede lograr hacer las cosas mejor que otros.

- **Temor.** El miedo a perder algún beneficio ha sido por mucho tiempo el motivador más claro.
- **Dinero.** A pesar de las críticas en torno a que el hombre sólo se motiva por dinero, el dinero es en muchas ocasiones algo más, ya que explica de alguna forma el éxito en el trabajo.

Teoría de sistemas directivos

La teoría general de los sistemas afirma que las propiedades de los sistemas no pueden describirse significativamente en términos de sus elementos separados. La comprensión de los sistemas solo ocurre cuando se estudian globalmente, involucrando todas las interdependencias de sus partes.

Sistema autoritario explotador: Es una dirección rígida, arbitraria, manipuladora y centrada en el jefe. Se sanciona mediante premios y castigos.

Sistema autoritario benévolo: Semejante al trato padre-hijo. Poca flexibilidad, pequeña delegación y propicia los grupos informales de organización.

Sistema consultivo: La autoridad se conserva en el líder. Se propicia mayor participación del subordinado, el cual es consultado para la toma de decisiones. Eventualmente se producen liderazgos autocráticos.

Sistema demócrata participativo: La participación en las decisiones y responsabilidades es de equipo. Se proporciona mayor delegación, pero se exige mayor control.

Bibliografía

- Administracion de los Servicios de Enfermeria (2) 6Ed.pdf
- ARNOLD, John, y RANDALL, Ray (2012). Psicología del trabajo: comportamiento humano en el ámbito laboral, Quinta edición, México: Pearson Educación.
- HOUSE Robert, SHAPIRO Jack y WAHBA Mahmoud (1974) Expectancy Theory as a Predictor of Work Behavior and Attitudes: A Re-evaluation of Empirical Evidence (traducción: La teoría de la expectativa como predictor de la conducta y las actitudes laborales: una reevaluación de la evidencia empírica)
- MUÑOZ VERGARA, Amaury (2005). Identificación de los factores de motivación-higiene asociados a la satisfacción laboral de la fundación instituto tecnológico Comfenalco de la ciudad de Cartagena Colombia.