



Nombre del Alumno: Azucena Ramírez Hernández

Nombre del tema: teoría del liderazgo

Parcial: I

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

Nombre del profesor: Sandra yasmin Ruiz flores

Nombre de la Licenciatura: Enfermería

Cuatrimestre: noveno

LIDERAZGO

El 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. Incluye la voluntad de trabajar, confianza, intensidad en la ejecución del trabajo, honestidad. El liderazgo es guiar, conducir, dirigir y preceder. El líder actúa para ayudar a un grupo para lograr sus objetivos mediante la aplicación máxima de sus capacidades, no se detiene detrás del grupo, se pone al frente inspirando

Teoría del comportamiento

Uno de los primeros escritores que examinó ampliamente el elemento humano fue Douglas McGregor. En su obra El lado humano de la empresa, este autor establece dos criterios sobre los administradores según su comportamiento con los subordinados; los clasificó en extremos opuestos, denominando sus conductas como tolerantes o despóticas, La teoría X de McGregor tiene muchas interrogantes por resolver. Los administradores se dan cuenta que no es tan simple como comparar extremos al dirigir a personas. En realidad, al fin al fin lo que se busca es el esfuerzo pleno de sus empleados. Sechin propone cuatro conceptos del hombre económicamente racional, , Los motivos del hombre tienen jerarquía , El hombre es capaz de trabajar en forma completa ,Las actitudes principales son automotivación y autocontrol , No puede evitarse el conflicto entre autoactualización y rendimiento efectivo Los conceptos vertidos sobre la naturaleza humana, aunque no son completos, son decisivos para administrar. El ser humano es un factor importante de producción y no se le puede

tratar como a un objeto, tampoco se le debe considerar como un ser aislado ni racional, ni económico o social.

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, Si bien la teoría de los rasgos de personalidad perdió su credibilidad debido, principalmente, a cierta superficialidad de sus argumentos, también es importante señalar que el liderazgo requiere facilidad en el manejo de las relaciones humanas, característica que no es común a todos los humanos; por otra parte, se requieren personas que tengan ascendente sobre grupos determinados.

Teoría de los estilos de liderazgo

La teoría de los estilos de liderazgo 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 liberal. Pone énfasis en los subordinados, en quienes está centrada la libertad para decidir. La participación del líder es limitada o marginal. Lippitt 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. En la práctica se aplican mezclas de los tres estilos, ya que, según argumentaron no existen los estilos puros.

Teorías situacionales del liderazgo

Las teorías situacionales buscan explicar el liderazgo conforme a tres factores, líder, grupo y situación, En 1958, Tanenbaum 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. El

estilo de liderazgo se elige según la situación que prevalece en los grados de control y dependencia (figura 6-17). Mientras mayor es el control del jefe, se supone liderazgo autocrático; si es mayor el liderazgo de los subordinados, se supone un liderazgo de tipo libera.

Teorías de la motivación humana

Berelson y Stainer¹¹ definen el término motivo como el “estado interno que da energía, activa o mueve, y que dirige o canaliza el comportamiento hacia las metas”. La motivación incluye una reacción en cadena que inicia por despertar una necesidad que da lugar a la búsqueda de un deseo o meta, lo que a su vez origina tensión y entonces se produce una acción. La motivación y la satisfacción son diferentes; a pesar de las investigaciones y teorías no debería olvidarse que la recompensa y el castigo son fuertes motivadores.

Teoría de necesidades de Maslow

Aunque los aspectos jerárquicos de su teoría están sujetos a dudas, su identificación de las necesidades básicas es popular. La investigación sobre la realidad de la jerarquía de las necesidades de Maslow parece ser útil. Maslow, eminente psicólogo, postuló una jerarquía de las necesidades humanas que motivan las diferentes conductas. La jerarquía de las necesidades de Maslow clasifica dos categorías: las primarias y las secundarias. 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.

Teoría de dos factores de Herzberg

Para Herzberg, los factores higiénicos (ambiente físico) son profilácticos, es decir, previenen la insatisfacción. Los factores motivacionales están en el interior del individuo y se muestran en la calidad del trabajo. Propone también que el enriquecimiento de las funciones que desarrolle el individuo son factores que conducen a la constante motivación por el trabajo, En el segundo grupo se incluyen satisfactores-factores, que son motivadores como el logro, el reconocimiento, trabajo desafió ante, progreso y ascenso. Su existencia produce satisfacción, su ausencia no produce insatisfacción, La investigación de Herzberg fue cuestionada por haber utilizado para la recolección de datos los cuestionarios, sin embargo, otros investigadores confirmaron que cuando no existen los factores de higiene se encuentra insatisfacción y descontento (fi gura 6-19)

Teoría de la expectativa

Broom propone la teoría de la valencia expectativa expresando que la motivación de una persona está determinada por sus valores anticipados de los resultados de la acción, multiplicado por la fuerza de la expectativa del logro de la meta: $Fuerza = V(E)v$, Como puede apreciarse en este modelo, una valencia de cero ocurre cuando un individuo es indiferente, existe una valencia negativa cuando la persona no prefiere lograr la meta, El desempeño real de un trabajo está determinado por el esfuerzo realizado y es influido por la capacidad de un individuo para hacerlo y por su expectativa de la tarea que se requiere. El desempeño se considera como algo que conduce a recompensas internas y externas, pero el esfuerzo también influye sobre lo equitativo de la recompensa y de esta forma el valor real se ve afectado por la satisfacción.

Teoría de las necesidades motivadoras de McClelland

Las personas poseen una alta necesidad de poder y un gran interés por ejercer influencia y control. Este tipo de personas buscan posiciones de liderazgo, son buenos

conversadores, les gusta discutir con argumentos, son enérgicos, tercos, exigentes, y disfrutan enseñar y hablar en público. Necesidad de afiliación Las personas que tienen una alta necesidad de afiliación, gustan ser apreciadas y tienden a evitar el dolor de ser rechazadas por un grupo social; mantienen relaciones sociales gratas, disfrutan de intimidad y comprensión, les gusta consolar y ayudar a quienes tiene problemas y gozan de la amistad. Necesidad de realización Las personas que poseen una alta necesidad de realización tienen un intenso deseo de éxito y un gran temor al fracaso, Uno de los mejores expertos en el área de motivación ejecutiva y compensación, ArchPatton, ha identificado motivadores de ejecutivos que son:., Desafío. Cuando un administrador considera que su trabajo es desafiante, el grado de motivación aumenta.

Teoría general de la administración

Comunicación horizontal. Se produce entre personas del mismo nivel jerárquico. Se aplica para unificar, coordinar, informar, solicitar y evaluar (figura 6-21C).,

Comunicación general. Fluye de toda la organización al exterior o para todos los integrantes, Si el mensaje, ya sea escrito u oral, no contiene todos los datos sobre lo que se quiere expresar, el resultado es que éste no es comprendido. El ejemplo más común de esta barrera es cuando una persona recibe un mensaje que dice textualmente: “Te espero en el café”, Deficiente redacción en el mensaje Si el mensaje, ya sea escrito u oral, no contiene todos los datos sobre lo que se quiere expresar, el resultado es que éste no es comprendido. El ejemplo más común de esta barrera es cuando una persona recibe un mensaje que dice textualmente: “Te espero en el café”. El mensaje no dice por qué, para qué, ni a qué hora, así que el resultado casi nunca será el esperado. Falta de claridad Si a pesar de contener todos los datos un mensaje es complejo, no se establece la comunicación. Por ejemplo, cuando a un obrero le decimos que al manejar su herramienta aplique el cálculo diferencial para encontrar la proporción de los materiales a utilizar. No saber escuchar Ocurre cuando se desea comunicar algo, pero no se escucha al interlocutor, siguiendo el ejemplo anterior,

suponiendo que el obrero contesta que no entiende lo que el jefe le dice y éste, a su vez, le dijera que realice su trabajo. El resultado será no realizar el trabajo. Descuidos y omisiones Podemos elaborar un mensaje claro y comprensible, pero al olvidar entregarlo a la persona indicada se produce naturalmente una barrera para la comunicación

