



Mi Universidad

Ensayo

Nombre del Alumno: Angel Omar Gómez Galera

Nombre del tema: teorías de liderazgo en enfermería

Parcial: I ro

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

Nombre del profesor: Lic, Sandra Yazmin Ruiz

Nombre de la Licenciatura: Lic, Enfermería

Cuatrimestre: 9no

Teorías de liderazgo en enfermería.

Teoría del comportamiento

Se dice que 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.

sus escritos fueron únicamente intuitivos y no tenían una base científica.

Siguiendo a McGregor, encontramos su propuesta de las teorías X y Y. En la teoría X 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, 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

La teoría X y Y 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 final lo que se busca es el esfuerzo pleno de sus empleados.

Schein propone cuatro conceptos del hombre económicamente racional. Aun cuando el autor no dice cómo obtuvo sus conclusiones, parece que sus conceptos sobre la complejidad del ser humano fueron definidos con base en el razonamiento deductivo, que le llevó a establecer conceptos, unos de los conceptos son los siguientes:

- 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.

Según Schein, hay psicólogos entre los que se incluye a Argyris, Maslow y McGregor, quienes creen que la falta de motivación por el trabajo no se relaciona tanto con las necesidades sociales, sino más bien con la necesidad del ser humano de utilizar su capacidad y habilidad en forma productiva.

Teoría de los rasgos de personalidad

Esta teoría, nos dice que un líder aquella persona que presenta características personales, por ejemplo; Energía, Autoconfianza, Agresividad, Entusiasmo, Cooperación, Iniciativa, Creatividad, etc.

la teoría de los rasgos de personalidad perdió su credibilidad debida, 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

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.

En esta teoría pueden sintetizarse, El estilo autocrático, El estilo democrático y El estilo liberal.

Lippit y White, en 1939, expusieron los resultados de sus estudios acerca de los estilos de liderazgo.

Teorías situacionales del liderazgo

Estas teorías situacionales buscan explicar el liderazgo conforme a tres factores:

- El líder
- El grupo
- La situación

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.

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 liberal.

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.

Berelson y Stainer 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.

Se dice que los motivos pueden ser complejos y conflictivos, los motivadores inducen al individuo a actuar.

Teoría de necesidades de Maslow

Esta es una de las teorías sobre motivación ampliamente conocida es la de la jerarquía de necesidades, creada por el psicólogo Abraham Maslow. Aunque los aspectos jerárquicos de su teoría están sujetos a dudas, su identificación de las necesidades básicas es popular. La jerarquía de las necesidades de Maslow clasifica dos categorías: las primarias y las secundarias.

Las necesidades fisiológicas, en conjunción con las de seguridad, constituyen las necesidades primarias.

Las necesidades sociales de estima y de autorrealización son, para Maslow, necesidades secundarias.

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

Teoría de dos factores de Herzberg

Herzberg, por su parte, formuló su teoría de dos factores para explicar la conducta de los trabajadores en situaciones de trabajo. Resulta semejante a la teoría de Maslow en el sentido de considerar que la satisfacción o insatisfacción de dichos factores es lo que motiva el comportamiento en el trabajo.

La teoría dual de Herzberg propone encontrar una explicación de la motivación basándose en dos factores: en un grupo se encuentran aspectos de la administración, de la política, de la supervisión, de las condiciones de trabajo, relaciones interpersonales, salario, categoría, seguridad laboral y vida personal, En el segundo grupo se incluyen satisfactores-factores, que son motivadores como el logro, el reconocimiento, trabajo desafiante, progreso y ascenso.

Teoría de la expectativa

Otra teoría que explica la motivación es la de la expectativa, su premisa esencial es que el ser humano estará motivado para hacer las cosas que conduzcan al logro de una meta en la medida que su participación realmente beneficie al grupo para obtener dicho resultado.

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.

Con base en la teoría de la expectativa surge el modelo de Porter y Lawler. Dichos autores proponen un modelo de motivación más completo, el esfuerzo depende del valor de una recompensa, más la energía necesaria y la probabilidad de recibir la recompensa.

El modelo de motivación de Porter y Lawler, aunque es más complejo que otras teorías de la motivación, es uno de los mejores para el administrador.

Teoría de las necesidades motivadoras de McClelland

David C. McClelland identifica tres tipos de necesidades básicas motivadoras

Necesidad de poder: 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. Les gusta ser desafiadas, establecer metas difíciles, les gusta el riesgo, asumen responsabilidad, les agrada que les digan lo bien que hacen las cosas, son constantes, trabajan largas horas, no se preocupan de más si fracasan, les gusta autodirigirse.

Teoría de sistemas directivos

Uno de los exponentes más conocidos en torno a las teorías de sistemas directivos es, sin duda, Likert, quien propuso cuatro sistemas para clasificar el liderazgo.

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.