

## **Ensayo**

**Nombre del Alumno:** Clarita Del Carmen López Trejo

**Nombre del tema:** Teoría de Liderazgo en Enfermería

**Parcial:** 1er parcial

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

**Nombre del profesor:** Lic. Sandra yasmín Ruiz Flores

**Nombre de la Licenciatura:** Lic. Enfermería

**Cuatrimestre:** noveno cuatrimestre

*Lugar y Fecha de elaboración*  
*Pichucalco, Chiapas a 21 de mayo del 2022*



**ENSAYO**



**TEORÍAS DE  
LIDERAZGO  
EN  
ENFERMERÍA**

## Introducción

Para comenzar la teoría del liderazgo en enfermería es un tema muy importante ya que el término del liderazgo es un concepto muy utilizado últimamente, sobre todo cuando se habla de la función directiva, y de organizaciones que trabajan en estrategias de calidad total, pero hay que saber si liderazgo.

Ya que En este tema repasaremos este concepto, el significado del término liderazgo y podremos responder a la pregunta inicial, de si liderazgo es un rol en sí mismo y si también es una competencia que deben de poseer los directivos de hoy.

El liderazgo hace referencia a actitudes y valores relacionados con el talante personal y su influencia en las personas, lo que las capacita para gestionar la cultura y los valores de una Organización y de los grupos profesionales que la constituyen, siempre teniendo en cuenta que las organizaciones existen cuando hay personas, y entonces se establecen relaciones de poder, se establecen tendencias y emergen intereses del grupo que es preciso comprender y alinear con los de la organización para alcanzar los resultados deseados. Este control de fuerzas es el que dominan los líderes. . **(Joaquin Vazquez 2016)**

Las claves del liderazgo enfermero tienen que ver con profesionales competentes y las competencias que debe de tener son aquellas que promueven el trabajo en equipo, el desarrollo de personas, la comunicación eficaz, el desarrollo de la visión, influencia, adaptabilidad y gestión de personas.

Los elementos más importantes de la etapa de dirección son: liderazgo, poder, motivación, comunicación, orientación, supervisión y toma de decisiones.

Cuando las enfermeras están familiarizadas con las teorías Del liderazgo, pueden seleccionar y adaptar las propuestas más adecuadas para hacer frente a diferentes situaciones. Como modelo, el líder de Enfermería puede reducir la atmósfera autocrática y por tanto, algunos conflictos de funciones. **( Editorial Granica)**

Hay descritas diferentes teorías sobre el liderazgo.El constructo de liderazgo es complejo y multideterminado, por lo que se abordarán las distintas corrientes que han tratado de explicarlo. En primer lugar, definiremos lo que se entiende por liderazgo, estableciéndose que es la relación en la cual una persona (el líder) influye sobre otras personas para trabajar voluntariamente en tareas relacionadas para alcanzar los objetivos deseados por el líder y/o grupo.



## Teoría del liderazgo en enfermería

El liderazgo es una característica de las organizaciones humanas. Es importante distinguir entre el liderazgo como una cualidad personal y como una función administrativa.

La dirección y el liderazgo son los aspectos más humanos de las funciones administrativas, son, por así decirlo, el proceso interpersonal por medio del cual los subordinados comprenden los objetivos de la organización y contribuyen a su logro. Es una función difícil, porque el administrador enfrenta un complejo de factores sobre los cuales es imposible tener el control y el conocimiento total.

El factor humano está formado por personalidades complejas con múltiples escalas de valores Liderazgo.( **Basave y Sama, 1981**)

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.

Catz y Kahn expresaron que el liderazgo aplicado a las empresas formalmente organizadas puede concebirse como: el incremento en influencia sobre el cumplimiento mecánico de las rutinas.

## 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.

Es de observar que 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 (administrador despota) las premisas sobre sus empleados son:

- El ser humano normal tiene aversión al trabajo y lo evitará siempre que pueda.
- El trabajador tiene que ser obligado, controlado, dirigido y amenazado para que realice un esfuerzo adecuado para el logro de objetivos empresariales.
- 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.

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. **(El Manual Moderno, 1983)**

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.

- .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.

**Los supuestos sobre los seres humanos que contienen los informes de Elton Mayo son:**

- El hombre se motiva por las necesidades sociales y obtiene importancia fundamental su identidad a través de las relaciones con otros.
- La satisfacción debe buscarse en las interrelaciones sociales en el trabajo.

De acuerdo con 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.

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.

La inestabilidad y complejidad del individuo hace que sea imposible medir su capacidad para un cálculo de consumo y producción.

La teoría de las relaciones humanas proporcionó muchos y variados conocimientos a la administración. Por lo que se refiere al liderazgo, se distinguen tres enfoques:

- Teoría de los rasgos de personalidad
  - Teoría de los estilos de liderazgo
  - Teorías situacionales del liderazgo
- 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

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.

El administrador debe considerar los argumentos teóricos de dicha teoría al elegir personal para el desempeño de funciones directivas.

### **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. A partir de la teoría principal sobre los estilos sintetizarse.

### **Teorías situacionales del liderazgo**



Las 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.

El estilo de liderazgo se elige según la situación que prevalece en los grados de control y dependencia.

## **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 Steiner<sup>11</sup> 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.

Los motivos pueden ser complejos y conflictivos, los motivadores inducen al individuo a actuar. Un administrador puede hacer mucho estableciendo un ambiente, que conduzca a determinados impulsos para obtener la productividad.

### **Teoría de necesidades de Maslow**

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 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.

La satisfacción de las necesidades varía con la persona. Sólo cuando el individuo ha satisfecho las necesidades básicas, su comportamiento se dirige a lograr satisfacciones de mayor complejidad.

### **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.

Para Herzberg, los factores higiénicos (ambiente físico) son profi lácticos, 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.

Para Herzberg, los factores higiénicos (ambiente físico) son profi lácticos, 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.

### **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 desafi ante, progreso y ascenso. Su existencia produce satisfacción, su ausencia no produce insatisfacción.

### **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 benefi cie 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, multiplicado.

### **por la fuerza de la expectativa del logro de la meta:**

$$\text{Fuerza} = V (E)$$

Donde:

- La fuerza es la intensidad de motivación
- La valencia (V) es la intensidad de preferencia
- La expectativa (E) es la probabilidad de lograr el resultado previsto.

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 resultado es la falta de motivación.

Uno de los grandes atractivos de la teoría de Broom es que reconoce la importancia de las necesidades y motivaciones considerando al hombre en su individualidad, se ajusta al concepto de armonía de objetivos.

### **Teoría de las necesidades motivadoras de McClelland**

**David C. McClelland identifica tres tipos de necesidades básicas motivadoras, que son:**

- Poder
- Afirmación
- Realización

De acuerdo con dicha teoría se han realizado investigaciones en diversas empresas, mismas que a menudo son utilizadas por los psicólogos como un prototipo para hacer investigación en ciencias de la conducta.

#### **Necesidad de poder**

Las personas poseen una alta necesidad de poder y un gran interés por ejercer influencia y control.

## **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.

## **Motivadores administrativos de 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**

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. Sistema democrata participativo.

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

La dirección y el tipo de liderazgo propician o limitan la productividad.

Todavía se busca en las teorías Del comportamiento una manera de lograr la eficiencia, la calidad y la efectividad.

## Conclusión

Como pudimos ver es un tema muy importante ya que las teorías que podemos ver son varias que son diferente pero se puede aplicar o referirse básicamente a lo mismo.

Ya que cuando las enfermeras están familiarizadas con las teorías del liderazgo, pueden seleccionar y adaptar las propuestas más adecuadas para hacer frente a diferentes situaciones. Como modelo, el líder de Enfermería puede reducir la atmósfera autocrática y por tanto, algunos conflictos de funciones. Los líderes hacen las cosas correctamente, aceptan el reto del cambio, se centran en los objetivos y tienen un tiempo marcado en el futuro. Preguntan por qué y utilizan estrategias basadas en las trayectorias hacia el potencial humano. Por otra parte, los directores hacen las cosas correctamente, optan por la continuidad y se centran en las estructuras y en los procedimientos actuales. Preguntan quién, qué, cuándo, dónde y cómo porque utilizan programas para llegar al destino y evalúan la actuación humana.

Las enfermeras deben liderar el ámbito de cuidados. Pero también nuevas estructuras para las que sean competentes, nuevos centros de cuidados profesionales y, por supuesto, los enfermeros como líderes pueden y deben ocupar puestos clave en los sistemas: directores generales, subdirectores, gerente, etc. puestos técnicos de asesores desde donde aportar mirada enfermera, mirada de cuidados.

Y como pudimos ver también es que cuando el líder tiene confianza por sus seguidores, toma la mayor parte de las decisiones entregando recompensas y castigos a la vez. Su labor consiste en que sus empleados trabajen más y mejor, incentivándolos, motivándolos e ilusionándolos a posibles premios si logran el objetivo.

## **Bibliografía**

- ALLES M. Gestión por competencias: el diccionario. México: Editorial Granica, 2000.
- ALVEAR SC. Calidad total. México: Editorial Limusa, 1999.
- Calidad total II. México: Editorial Limusa, 1999.
- ANTIGA TN. Antología de lecturas básicas para teoría del conocimiento y método científico. México: Editorial Basave y Sama, 1981.
- et al. Antología de teoría del conocimiento. México: UNAM, 2006.
- ATKINSON LD, MURRAY M. Proceso de atención de enfermería. México: El Manual Moderno, 1983.
- BALDERAS ML. Interrelaciones de la teoría y la práctica de enfermería en Michoacán. Tesis para maestría, IMCED. Morelia, Michoacán, México, 1991.
- BALSEIRO AL. Investigación en enfermería. México: Editorial Librería Acuario, 1991.
- BARQUÍN CM. Dirección de hospitales, 6a. ed. México: Interamericana McGraw-Hill, 1992.
- BOYETT J, BOYETT J. Hablan los Gurús. México: Grupo Editorial Norma, 1999.
- BUNGE M. La investigación científica. Barcelona: Editorial Ariel, 1969.
- BUSTOS R, et al. Administración en salud. México: Méndez Oteo, 1981.