



## Ensayo

*Nombre del Alumno: Ana Cristel Camas Álvarez*

*Nombre del tema : El liderazgo y sus generalidades*

*Parcial : 2do*

*Nombre de la Materia : Dirección y Liderazgo*

*Nombre del profesor: Antonio Galera Pérez*

*Nombre de la Licenciatura: Lic. En Enfermería*

*Cuatrimestre: 7mo*

## **INTRODUCCIÓN**

En el siguiente ensayo hablaremos acerca del liderazgo un tema de gran relevancia, y que se debe de tomar muy en cuenta porque esta nace de un conjunto de habilidades que le permiten al individuo influir sobre cierto grupo de personas y a su vez incentivarlas para que trabajen en forma entusiasta, a fin de alcanzar objetivos y metas comunes. Es por ello que mas adelante haremos mención de las partes que conforman al liderazgo.

## **EL LIDERAZGO Y SUS GENERALIDADES**

### 2.1 Concepto de liderazgo.

En la actualidad existen una gran cantidad de definiciones de liderazgo, por lo que nos enfocaremos en el siguiente concepto:

“Es el proceso que consiste en influir y apoyar a los demás para que lo sigan y se muestren con disposición para hacer todo aquello que sea necesario” (Newstrom, 2007, p. 196).

Es decir el liderazgo es un conjunto de hábitos y actitudes que se pueden adquirir.

### 2.2 Enfoques del liderazgo

El liderazgo es un conjunto de rasgos como inteligencia, extroversión, auto confianza, ambición, empatía y otros. El líder no nace, sino que se forma a lo largo del camino, mediante el desarrollo de competencias que se traducen en cualidades que permiten la efectividad de la influencia que se ejerce en el grupo al que pertenece. Existen diversos enfoques del liderazgo, entre los cuales se encuentran los siguientes:

#### 1.- Enfoque Conductual

Se refiere al comportamiento del líder y se basa en La teoría de los rasgos, (traits) (Stodgill, 1948 y Kirkpatrick y Locke, 1991 en Leithwood, 2008). En vez de identificar los rasgos del buen líder, se observan los patrones de conducta de líderes efectivos, quienes desarrollan conductas efectivas, con base en entrenamiento.

#### 2.- Enfoque Contingencia

Se basa en la Teoría de la Contingencia en la que no es posible analizar la eficacia del liderazgo, ni recomendar un estilo u otro, sin atender a diversas variables relevantes de la situación específica, (Fred Fiedler, 1967 en Gardner, 1996). Distingue, entonces, entre líderes motivados hacia la tarea y líderes motivados hacia las relaciones interpersonales. Su principal énfasis estriba en la necesidad de que el líder estimule la motivación de sus colaboradores, e influya sobre sus actitudes y satisfacción. Identifica cuatro comportamientos para el líder: orientado al logro, directivo, participativo y de apoyo.

#### 3.- Enfoque Emergente

Se refiere a una teoría de cambio. Los estilos de Liderazgo son:

Liderazgo carismático: Creativo, inspirado, visionario, arriesgado, impaciente, decidido, buen comunicador, persuasivo, oportunista, egocéntrico.

Liderazgo transformacional: Se crea sobre la necesidad humana profunda de tener un significado. Separa las causas de los síntomas y actúa preventivamente. Trasciende los asuntos cotidianos. Se propone obtener resultados a largo plazo sin comprometer los principios y valores humanos.

#### 4.- Enfoque metacultural

Genera una multiculturalidad y una educación global que no tenga fronteras, cuya visión sea la excelencia en la gestión educativa, orientada a tres aspectos fundamentales: informativo, consultivo y decisorio, que tendrá como resultado, la generación de políticas públicas en materia de educación, la creación de redes tanto al interior de las instituciones educativas como en el resto de la sociedad.

### 2.3 Factores situacionales en el liderazgo

El líder debe tener la sensibilidad y la habilidad para establecer un diagnóstico del entorno humano en el grupo que dirige. Sin embargo, no basta la estrategia del diagnóstico sobre un grupo de trabajo; se hace necesaria también una adaptación de un estilo de liderazgo tomando en cuenta los aspectos situacionales. Los factores situacionales fueron tomando mayor relevancia, surgiendo teorías situacionales del liderazgo, en donde observamos los comportamientos del líder en relación con diferentes situaciones y su interrelación con sus seguidores.

### 2.4 Liderazgo y ética profesional

La actividad profesional puede ser definida como “una actividad social cooperativa, cuya meta interna consiste en proporcionar a la sociedad un bien específico e indispensable para su supervivencia como sociedad humana, para lo cual se precisa el concurso de la comunidad de profesionales que como tales se identifican ante la sociedad y el desarrollo de las virtudes indispensables para alcanzar la meta, amén de encarnar determinados valores y principios” (Cortina, 2000, p. 254).

Hay tres puntos que se deben resaltar:

1. Cualquier ejercicio profesional tiene metas internas que le dan sentido para satisfacer ciertas demandas sociales bajo un principio ético, haciendo bien la profesión.

2. El profesional debe actuar con las virtudes propias de su profesión.

3. Cada academia establece sus reglas y deberes que dictarán las prácticas adecuadas en el ejercicio profesional.

El líder ético actúa con integridad. El papel de la integridad en el liderazgo es fundamental pues debe ser sólido y coherente en tres elementos: las aspiraciones que tiene el líder para su organización; los valores personales; y por último, cómo relacione estos dos aspectos.

“El liderazgo exige valor para resistir a las presiones de las situaciones inmediatas... con el poder de la coherencia” (Badarraco, 1994, p. 209). Cualquier líder puede cometer errores pero es mejor fracasar después de un esfuerzo honrado que después de haber manejado las percepciones y apariencias, pues su credibilidad se pondrá en duda y las acciones futuras generarán desconfianza.

La coherencia es importante para que el líder pueda recalcar la importancia de los valores al defenderlos y promoverlos de forma constante, evitando dar indicaciones contradictorias a los seguidores que sólo crearía incertidumbre, ansiedad y confusión sobre las metas y la forma de llegar a ellas.

“La forma en que actúe el líder en cuestiones tanto grandes como pequeñas determinará el grado en que los demás creen que una compañía realmente sostiene principios claves y que su líder los personifica” (Badarraco, 1994, p. 76).

Parafraseando el ideario del pensador venezolano Simón Rodríguez, hay que concluir que cualquier ser humano, sin importar su actividad, debe actuar de forma moral, elevando su calidad humana por medio de actos honestos.

## 2.5 Importancia del liderazgo en la organización

Muchas organizaciones no logran responder a esta nueva visión porque tienen demasiados administradores y pocos líderes. Un concepto que establece la diferencia entre unos y otros, es planteado por Warren Bennis (1985): La distinción es fundamental: “Los administradores son personas que hacen las cosas bien y los líderes las personas que hacen bien las cosas.”

La autoridad se delega y la responsabilidad se comparte, la calidad ya no es responsabilidad del jefe de departamento, sino también y específicamente del personal operativo. Las ventas, ya no son únicamente responsabilidad del gerente, sino también de los representantes o ejecutivos de ventas. La importancia del liderazgo en las organizaciones se sustenta no sólo

en la eficiencia, sino también en la inspiración que ofrecen los líderes para hacer bien las cosas.

## 2.6 Cualidades y características de un líder.

Se distingue a un líder por las siguientes características:

- a. El líder debe tener el carácter de miembro, es decir, debe pertenecer al grupo que encabeza, compartiendo con los demás miembros los patrones culturales y significados que ahí existen.
- b. El líder debe organizar, vigilar, dirigir o simplemente motivar al grupo a determinadas acciones o inacciones según sea la necesidad que se tenga. Estas cuatro cualidades del líder, son llamadas también carisma.
- c. Otra exigencia que se presenta al líder es la de tener la oportunidad de ocupar ese rol en el grupo, si no se presenta dicha posibilidad, nunca podrá demostrar su capacidad de líder.
- d. Poseer capacidad para formular estrategias.
- e. Saber autoevaluarse para conocer el impacto de sus estilos de liderazgo y la identificación de metas personales para mejorar la calidad de su contribución.

### Cualidades de un líder

1. Capacidad de marcar objetivos: Es importante marcar objetivos que se puedan cumplir y que el líder tire del carro y marque la diferencia para que el grupo responda, sacando lo mejor de cada individuo.
2. Humildad y tolerancia: Por muy jefe que sea, hay que tener muy presente que su trabajo depende de su equipo. De ahí, la humildad para conocer bien cuál es su sitio. También hay que ser tolerante con los errores que puedan cometer los demás, porque los líderes no están exentos de cometerlos también.
3. El aprendizaje: Un buen líder siempre debe estar aprendiendo, porque el aprendizaje no tiene límite. Algo que le permitirá crecer, tanto personal como laboralmente.
4. Responsable: Su posición le debe servir para dinamizar al grupo de personas que tiene a su cargo. Asumir responsabilidades a la hora de tomar decisiones y a la vez repartirlas entre los miembros de su equipo será fundamental para ejercer su puesto.
5. Carisma: Hay que tener en cuenta que se trata de una habilidad natural. Interesarse por la gente y por sus inquietudes, facilitará el trabajo del líder y le ayudará a crear un equipo comprometido con los objetivos establecidos.

6. Compromiso: Defender sus convicciones y predicar con su ejemplo también serán características esenciales de un buen líder.
7. Habilidades sociales: Ser optimista, el trato personal, ser flexible o mostrar empatía serán algunas de las habilidades sociales fundamentales para ejercer el liderazgo de una empresa.
8. Persona Comunicativa: Comunicarse de forma eficaz con su equipo, expresar lo que necesita, qué se pretende conseguir, transmitir las indicaciones y motivar a la hora de tomar ciertas decisiones son otras características de un buen líder, que marcará la diferencia y sabrá ejercer su puesto con eficiencia y eficacia.

## 2.7 Tendencias actuales de liderazgo.

1.- Edad del liderazgo de conquista: Durante este período la principal amenaza era la conquista. La gente buscaba el jefe omnipotente; el mandatario despótico y dominante que prometiera a la gente seguridad a cambio de su lealtad y sus impuestos.

2.- Edad del liderazgo comercial: A comienzo de la edad industrial, la seguridad ya no era la función principal de liderazgo la gente empezaba a buscar aquellos que pudieran indicarle como levantar su nivel de vida.

3.- Edad del liderazgo de organización: Se elevaron los estándares de vida y eran más fáciles de alcanzar. La gente comenzó a buscar un sitio a donde "pertenecer". La medida del liderazgo se convirtió en la capacidad de organizarse.

4.- Edad del liderazgo e innovación: Los líderes del momento eran aquellos que eran extremadamente innovadores y podían manejar los problemas de la creciente celeridad de la obsolescencia.

5.- Edad del liderazgo de la información: El líder moderno de la información es aquella persona que mejor la procesa, aquella que la interpreta más inteligentemente y la utiliza en la forma más moderna y creativa.

6.- Liderazgo en la "Nueva Edad": Tendrán que ser capaces de suministrar la que la gente quiera con el fin de motivar a quienes están dirigiendo. Tendrán que desarrollar su capacidad de escuchar para describir lo que la gente desea. Y tendrán que desarrollar su capacidad de proyectar, tanto a corto como a largo plazo, para conservar un margen de competencia.

## **CONCLUSIÓN**

En conclusión podemos resaltar, que un verdadero líder es aquel que establece una meta en común, inspira a su equipo de trabajo, los motiva a trabajar por sus objetivos y siempre avanza a pesar de las dificultades, el cual su principal misión es que los demás busquen alcanzarlo y si es posible superarlo., un líder no le tiene miedo a la competencia, al contrario, trata de mejorar constantemente.

## **BIBLIOGRAFÍA**

Universidad del Sureste (UDS) 2022. Antología Dirección y Liderazgo. Página:35 a la 50

Obtenido en:

<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/biblioteca/e96eab15b6fa01123d7ecae6a9425539.pdf>