



**Nombre de alumno: ESTEBAN
CONTRERAS HUERTA.**

**Nombre del profesor: NAYELI
MORALES GOMEZ.**

Nombre del trabajo: ENSAYO.

Materia: DIRECCION Y LIDERAZGO.

PASIÓN POR EDUCAR

Grado: 7° CUATRIMESTRE

Grupo: B

Comitán de Domínguez Chiapas a 29 de noviembre de 2022.

LA IMPORTANCIA DE LA DIRECCIÓN Y EL LIDERAZGO EN MI FORMACIÓN PROFESIONAL

INTRODUCCION

Como una necesidad actual dentro del sistema de salud en México y debido al desarrollo competitivo de la especialidad de Enfermería, se hace urgente valorar algunos aspectos ya olvidados por todos y que sin duda pueden afectar la calidad del cuidado a pacientes y familiares.

El liderazgo se define como la capacidad de dirigir a otros dentro del ámbito de una organización. Esta habilidad de guiar grupos y personas es fundamental para llevar adelante cualquier emprendimiento de manera exitosa. Las acciones principales que realiza un líder deben guiarse hacia una dirección o un camino a seguir, para concretarse en el logro de su misión.

DESAROLLO

El pensamiento de un líder debe ser proactivo: el líder debe ser capaz de prever en sus decisiones y anticiparse con sus acciones a los eventos propios de su área de influencia, creativo, el líder debe ser capaz de generar ideas originales relativas a su área de influencia. Genera conceptos innovadores y es cualitativamente superior al pensamiento constructivo, que genera nociones útiles, por otra parte debe ser transdisciplinario: El líder debe ser capaz de manejar las situaciones problemáticas complejas que se presenten en su área de influencia.

Existen diques que obstruyen la labor de un líder y que en ocasiones ponen en juicio nuestra labor social como por ejemplo: el egoísta con su pensamiento divisor de grupos; el desconfiado que siempre engendrara la desconfianza; el soberbio estancando siempre la creatividad del grupo con su falta de humildad; y el omnipotente que es el líder que pretende que nunca necesita ayuda.

Llevar a cabo nuestras tareas diarias a través de un equipo de trabajo eficaz se resume a aspectos como son: sentido de compromiso; un alto grado de comunicación, dentro del grupo y con la gente que no pertenece a él; un buen nivel de creatividad asertividad; acuerdos mediante consensos; fuerte sensación de capacidad; objetivo común y tareas; organización interfuncional y liderazgo; sentimiento claro de unidad de equipo; compromiso personal, no solo laboral; así como vínculos interpersonales apropiados para realizar la tarea y convergencia de esfuerzos hacia la misión organizacional.

Por tanto resulta una necesidad urgente liderar desde la perspectiva de los valores y el magnífico arte del cuidado, introduciendo nuevas actitudes encaminadas a la mejora del servicio que brinda el personal de enfermería, lo que puede ser visto desde la posición individual de quien funge como líder formal, o ser vista también

como el papel líder del personal de enfermería al propiciar cuidados y al enseñar cómo cuidar.

El liderazgo transaccional y transformacional en las instituciones de salud

El liderazgo transaccional se basa en el intercambio o la transacción. En este, el líder utiliza su poder para recompensar o sancionar a sus subordinados, y no muestra interés en el desarrollo organizativo. Su ejercicio se centra en especificar las labores que desarrollará cada uno de los trabajadores y en verificar que estas se hagan del modo adecuado. Se caracteriza por dos subdimensiones: 1 la recompensa contingente, según la cual el líder determina la recompensa o la sanción dependiendo del cumplimiento de objetivos organizacionales; y 2 la administración por excepción, en la que el líder interviene únicamente para corregir acciones y asegurar el cumplimiento de metas de la organización. En este tipo de liderazgo, la mayoría de sus acciones son correctivas y sus críticas generalmente son negativas.

Entre sus rasgos de personalidad, el líder transformacional es carismático, personalista, seguro de sí mismo y con una alta influencia sobre los demás. Este tipo de liderazgo es muy útil en empresas con un alto propósito ideológico y en situación de tensión o de incertidumbre. Es el liderazgo que aporta mayores beneficios a las instituciones de salud.

Las instituciones de salud como empresas públicas y el liderazgo

El Sistema Nacional de Salud (SNS) cuenta con tres niveles de atención: servicios básicos de salud otorgados en centros de salud y clínicas de medicina familiar primer nivel, servicios de atención hospitalaria con consulta externa de especialidades básicas segundo nivel, y hospitales de alta especialidad, centros médicos nacionales y hospitales de referencia (tercer nivel); estos últimos se caracterizan por tener un alto financiamiento y tecnología de punta.

En todos los niveles de atención el personal es heterogéneo y está integrado en su mayoría por médicos y enfermeras, entre otros profesionales de la salud, personal administrativo y de servicios. Dependiendo de la complejidad de la institución, la plantilla de personal va de unas cuantas decenas hasta miles de personas. De este modo, liderar instituciones de salud es en realidad liderar verdaderas empresas. Los hospitales como empresas públicas poseen metas específicas derivadas de sus programas de salud, las cuales deben cumplirse con economía y eficiencia en respuesta a las necesidades de la población.

CONCLUSIONES

En su gran mayoría, de los tipos de liderazgo se encuentran relacionados con la poca o nula experiencia administrativa del directivo, o con el desconocimiento de

los programas de salud que lidera. Entre los principales problemas de liderazgo identificados se encuentran la falta de visión empresarial, una pobre identificación del líder con los colaboradores, un deficiente compromiso con la organización, el desconocimiento de la dinámica de la institución que se lidera, una deficiente planeación estratégica, una mala toma de decisiones, un mal ejercicio del poder y el conformarse con resultados subóptimos.

Derivado del mal ejercicio del liderazgo, el directivo puede volverse inefectivo, desconocer la trascendencia de sus funciones, depreciar la capacitación continua, frustrarse por no tomar decisiones asertivas y mostrar un profundo desinterés por la excelencia de la organización. El liderazgo no es innato, es una habilidad que puede ser desarrollada. Es factor clave en el desarrollo de las funciones administrativas y su adecuado ejercicio incrementa la calidad de la atención y la eficacia de los colaboradores en el cumplimiento de las metas de la organización. La experiencia necesaria, esta debe profesionalizarse; si no posee el conocimiento de los planes estratégicos en salud que lidera, debe buscar conocerlos en profundidad. Que el directivo identifique los problemas de liderazgo de su administración le permitirá redefinir el problema como una oportunidad de mejora para una adecuada práctica administrativa.

El líder actual en las instituciones de salud debe ser crítico, creativo e innovador, y centrarse en identificar los problemas antes de que se produzcan y actuar antes de las consecuencias. Tiene que ser el diseñador de una estrategia sólida con una visión definida y compartida, con una alta capacidad de influencia sobre los demás, y ser reconocido como agente de cambio.

Bibliografía: antología de UDS actualizada 2022