



Mi Universidad

Nombre del Alumno: José Manuel Gómez López

Nombre del tema: Liderazgo

Nombre de la Materia: Desarrollo Humano

Nombre del profesor: Rosio Vázquez López

Nombre de la Licenciatura: enfermería

Cuatrimestre: 6To A

LIDERAZGO

INTRODUCCIÓN: (Liderazgo significa el ser capaz de ser efectivo en un clima de cambios, desorden y ambigüedad) En lo personal, la vida me ha permitido ejercer un liderazgo, difícilmente en ese tiempo he podido construir derivado de mis experiencias una definición conceptual de liderazgo. En el tiempo que llevo cursando mis estudios doctorales, he intentado buscar luces para saber si lo que he venido haciendo es correcto o no lo es. Ni la filosofía de la educación, ni las teorías organizacionales me permitieron construir un panorama definitivo conceptualmente hablando.

El liderazgo es un tema bastante complicado, tan complicado que es imposible definir un estilo unívoco para una organización determinada. En las líneas siguientes, desde un punto de vista personal y basado en mi experiencia como director de una escuela pública, intento definir el concepto basado en las premisas que sobre el liderazgo establece Daniel Goleman. Es, pues, un intento de esbozar una determinación práctica a un concepto bastante inextricable que es pieza nodal para el logro eficaz y eficiente de objetivos institucionales.

Es una verdad de Perogrullo la afirmación de que “el clima organizacional afecta directamente los resultados de una organización” (Goleman, 2005). Cuando hablamos de clima, nos referimos a un aspecto que va más allá de las técnicas aplicadas para el logro de objetivos, de la existencia de un plan o programa con objetivo claros y ambiciosos, que va más allá del espíritu de la organización basado en su misión y visión. Tal cual lo precisan dos expertas en el tema (Delgado Torres y Delgado Torres, 2003): “En la actualidad, las organizaciones con mejor “performance” son aquellas que han logrado ambientes de trabajo atractivos, donde la gente tiene experiencias laborales gratificantes. Las herramientas técnicas por sí solas ya no son suficientes para lograr el éxito. El clima organizacional es el factor principal en el desempeño de una organización y de sus equipos de trabajo.” Las autoras citan a Gonçalves para definir el concepto de clima organizacional: “El clima laboral es el medio ambiente humano y físico, es el conjunto de variables, cualidades, atributos o propiedades relativamente permanentes de un ambiente de trabajo concreto. Está relacionado con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y relacionarse, con su interacción con la empresa, con el liderazgo del directivo, con las máquinas que se utilizan y con la propia actividad de cada uno.” De la definición me parece importante rescatar la parte que menciona el liderazgo del directivo.

El liderazgo por lo general, ha sido sinónimo de grandes hombres... (Alejandro Magno, Julio Cesar, Gandhi, Juan Pablo II, Gorbachov, La Madre Teresa de Calcuta, Walea, Mandela, estas son figuras de primer orden que han ejercido una influencia evidente como forjadores de la sociedad actual. Por otra parte, personajes como Hitler, Osama Ben Laden, Manuel Antonio Noriega, Hugo Chávez Frías etc., representaron un tipo de liderazgo deficiente en un aspecto fundamental como son los valores y principios, lo que determinó su influencia negativa y manipuladora sobre las multitudes, utilizando su capacidad para hacer el mal, destruir pueblos,

acabar con muchas vidas y mantener a las masas convencidas de que sus ideas eran las correctas y únicas. El liderazgo implica una capacidad de convocatoria sobre las personas, la capacidad de incentivarlos, para que trabajen de forma entusiasta por un bien común, implica la toma de decisiones acertadas con el fin de realizar una labor eficiente donde todos ganen. Para responder si el líder nace o se hace surge un cuestionamiento por un liderazgo que dependa más del efecto del líder en los seguidores que de la personalidad misma del líder o de sus condiciones excepcionales, sin que éstas dejen de ser importantes a la hora de considerar su actuación frente al grupo que lo rodea donde sus valores principios y ética siempre están delante de sus actuaciones.

CONCLUSIÓN: Con base en el desarrollo anterior se puede afirmar que “El líder no nace, se hace”, por lo tanto, es el resultado de un proceso deliberado de construcción de liderazgo. Hay líderes que nacen con capacidades innatas y hay otros que se van formando en su desarrollo profesional, las habilidades innatas favorecen el desarrollo del líder, pero resulta más determinante la formación que van adquiriendo a lo largo de sus carreras y la experiencia que van acumulando.