



Mi Universidad

Nombre del Alumno: Leonardo Daniel Calzada

Nombre del tema: Liderazgo

Nombre de la Materia: Desarrollo Humano

Nombre del profesor: Rosario Vásquez López

Nombre de la Licenciatura: enfermería

LIDERAZGO

INTRODUCCIÓN: El liderazgo es el conjunto de habilidades directivas que le permiten a un individuo influenciar sobre un grupo determinado de personas e incentivarlas para que trabajen en forma entusiasta, a fin de alcanzar objetivos y metas comunes.

Liderazgo es la actitud que asumen las personas que buscan algo distinto en compañía de otras personas. Es la influencia que se ejerce sobre otros con un propósito determinado. Es un modo de pensar y actuar influenciando a otras personas. Un líder no tiene que ser necesariamente el jefe, y el jefe no siempre es líder. Ser líder es una actitud, ser jefe es un cargo. Hay un gran camino a recorrer entre las dos conceptos.

Dentro de la enfermería, se tiene la idea de que el liderazgo va ligado a ser supervisor de una unidad o servicio. Y es cierto que el liderazgo deber ser unas de las competencias, de las fortalezas, del enfermero gestor. Pero se puede ejercer de muchas otras maneras: en el campo clínico de una manera más avanzada, en el campo académico, en la presencia en niveles de gestión superiores, en el diseño de estrategias de políticas sanitarias...

Pero no es así, el informe "Triple Impact" (2016) habla claramente: faltan enfermeras, no podemos compartir aprendizajes, queremos participar en políticas en más niveles, faltan oportunidades para desarrollar nuestro liderazgo y existe una brecha de género importante. Su conclusión es que si invertimos en enfermería, obtendremos tres resultados: mejores cuidados de salud, mayor igualdad de género y economías más fuertes. A partir de ahí se empieza a gestar el movimiento Nursing Now, que arranca en 2018 y que iba terminar en 2020, declarándole Año Internacional de la Enfermera y la Matrona coincidiendo con el 200º aniversario del nacimiento de Florence Nightingale.

Y entonces llegó el COVID y nos hizo demostrar a la sociedad, de una manera brutal, no sólo que era nuestro año, sino **qué sitio** debemos ocupar en ella, lo que significamos en los cuidados de salud. El informe "Situación de la enfermería en el mundo 2020", publicado por la OMS el 7 de abril de 2021 en plena pandemia, nos considera el eje principal de cualquier sistema de salud por el papel que realizamos e insta a que se nos dé el apoyo que necesitamos.

Entonces demos ese paso adelante, ejerzamos nuestro liderazgo, con la responsabilidad que conlleva, seamos agentes de cambio, pero ¿cómo lo hacemos? Me parece interesante cómo propone Kotter la gestión de cambio.

A la hora de realizar cambios en la organización, el liderazgo aporta una visión de futuro que se traduce en qué queremos innovar, qué magnitud tiene, dónde está el problema. Tengo que planificar con el equipo, ver los recursos y valorar alternativas para convencer al gestor y que considere necesario el cambio.

Para encauzar el cambio, debemos buscar la persona/s que lo lideren, que tengan la misma visión, la misma motivación. A veces, hay líderes informales que todo el mundo reconoce y que no se atreven a dar el paso. Hay que empujarles un poco, porque son importantes para que el proyecto tenga el peso y reconocimiento necesario. También buscamos alianzas y apoyos en otros equipos.

A las personas y a las organizaciones les cuesta salir de la zona de confort, hay resistencia a los cambios. Desde el liderazgo hay que crear una visión para el cambio: puntos clave, beneficios, por qué lo hacemos y cómo lo haremos. Tiene que ser una visión sólida, para poder defenderla, porque el cambio se vive como una amenaza. Así nos lo van a hacer ver, preocupa que pueda cambiar su rol profesional, su status laboral o tener que adquirir nuevos conocimientos y habilidades para la nueva competencia profesional (esto es más trabajo, no nos vais a pagar más, no estoy preparado, no tenemos los medios ...), pero el líder debe ser el primero que predique con el ejemplo, motivando a su equipo, practicando escucha activa, siendo creíble, argumentando, respondiendo a dudas y preguntas.

Y empieza a andar la idea de cambio. Parte del equipo se compromete enseguida, y está bien incentivarlos (el económico no es el único) para que sean motor de grupo, otros tardan más en verlo. Unos pocos seguirán resistiéndose y el líder debe intentar conocer cuáles son las circunstancias para actuar así, para promover un cambio de actitudes mediante la persuasión y apoyándose en herramientas como la comunicación, el apoyo y la negociación.

El cambio que se haya puesto en marcha debe tener pequeños éxitos a corto plazo. A veces son económicos, a veces el logro de una parte de lo que nos hemos propuesto. El equipo verá que lo que hace tiene valor, el gestor tendrá resultados que es lo que espera, y toda esa retroalimentación hace que la máquina no se detenga.

CONCLUSIÓN: El liderazgo es un conjunto de habilidades y decisiones complejas que deben ejecutarse para atender necesidades organizacionales, dentro de un contexto de relaciones interpersonales que requieren determinación constante y objetivos firmes.