



Presenta: *Vázquez Gómez Zayra Yamilet*

Nombre del tema: *Ensayo unidad II*

Parcial: *Primero*

Nombre de la Materia: *Dirección y Liderazgo*

Nombre del profesor: *Lic. Antonio Galera Pérez*

Nombre de la licenciatura: *Enfermería*

Cuatrimestre: *séptimo*

## **EL LIDERAZGO Y SUS GENERALIDADES.**

A lo largo de la historia ha habido un sinnúmero de líderes los cuales se diferencian por rasgos únicos y característicos. Ahora uno se pregunta ¿Qué es el liderazgo?, ¿Cómo se define un líder? En 2006, Daft afirma que el “concepto de liderazgo es dinámico y que este evoluciona en la medida en que se involucren nuevos elementos en su definición”. (p. 5). Lo que me da a entender de esta definición es que el líder es una persona que evoluciona con las circunstancias y dificultades que se le puedan presentar trayendo nuevas estrategias para resolución de problemas, además un líder debe tener buenas relaciones con su equipo de trabajo y por ende se esperarían buenos resultados en el trabajo.

Por su parte Chiavenato (2001) define el liderazgo como “una influencia interpersonal ejercida en determinada situación, para la consecución de uno o más objetivos específicos, mediante el proceso de la comunicación humana” (p. 314 - 315). Desde mi punto de vista la definición va más enfocada a la psicología de relaciones interpersonales en la que se exige más la jerarquía entre líder y seguidor y la manera en la que estas se comunican para lograr un objetivo, por lo que la definición de Chiavenato es completa ya que tiene el toque de objetividad y un enfoque algo subjetivo.

Existen diversos enfoques del liderazgo (Conductual, contingencia, emergente y metacultural). A continuación, abordaremos cada uno de ellos.

**Enfoque conductual:** Este tipo de enfoque se refiere al “comportamiento del líder y se basa en la teoría de los rasgos. (Stodgill, 1948 y Kirkpatrick y Locke, 1991 en Leithwood, 2008, citado por UDS, 2023.). La teoría de rasgos se basa en el cuestionamiento de si un “¿líder nace o se hace?” que va dirigida a la teoría del comportamiento del líder y que a su vez identifica sus “rasgos” por ejemplo todo líder debe ser inteligente, debe tener una buena adaptabilidad para enfrentarse a los problemas al igual que debe tener habilidades sociales, etc.

**Enfoque de 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). Este a la vez procura comportamiento de liderazgo en situaciones concretas, al resaltar variables como: tipo de colaboradores, nivel de desarrollo organizacional, poder del líder, la estructura motivacional del líder y cantidad de control e influencia disponible en la situación. Distingue, entonces, entre líderes motivados hacia la tarea y líderes motivados hacia las relaciones interpersonales. UDS (2023), antología dirección y liderazgo. P. 37. Este al contrario que el enfoque conductual que se basa en la teoría de rasgos, el enfoque de contingencia se basa más en líderes expertos en tareas y con enfoques más interpersonales.

**Enfoque Emergente:** El enfoque emergente valora escuchar a los demás antes de tomar una decisión. En este enfoque existen dos tipos de liderazgo

1. Liderazgo carismático: observa que en el quehacer cotidiano existen individuos persuasivos, inteligentes, vendedores de ideas que convencen a su audiencia. Max Weber definió este tipo de liderazgo como “la esencia del líder carismático descansa

en la creencia que éste alimenta en los demás de poder controlar las fuerzas de la historia y realizar todos los objetivos trascendentales” (p.13)

2. Liderazgo transformacional: es una cierta capacidad de transformar una visión en realidad, requiere de un cambio en la forma de actuar, precedido de una transformación de cómo se piensa y siente, lo que conlleva a un reenfoque mental. UDS (2023), antología dirección y liderazgo. P. 37

**Enfoque Metacultural:** El Liderazgo Metacultural debe garantizar y legitimar la educación del futuro (Slater, 2002. Citado en UDS, 2003), al generar 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. UDS (2023), antología dirección y liderazgo. P. 38

Este enfoque nos da a entender que el objetivo de la meta cultural es promover y garantizar una educación de excelencia y estos tres aspectos fundamentales los cuales son el informativo, decisorio y consultivo que tienen como objetivo crear redes de instituciones educativas.

## Referencias.

Asana. (2022). Teoría de la contingencia de Fiedler: un estilo de liderazgo para cada situación. Recuperado de <https://asana.com/es/resources/fiedlers-contingency-theory>

Barahona H., Cabrera D., Torrez U. (2011). Los líderes en el siglo XXI. Vol.7 No. 2. Dialnet.

Chiavenato, I. (2001). Administración: Procesos administrativos (3 Edición). Bogotá: Mc Graw-Hill

Daft, R. (2006). La experiencia del liderazgo. Mason: Cengage Learning Editores.

Preciado H., Monsalve A., María F. (2008). El liderazgo en la gestión de la empresa informativa Revista Ciencias Estratégicas, vol. 16, núm. 19, enero-junio, 2008, pp. 79-96  
Universidad Pontificia Bolivariana

UNIVERSIDAD DEL SURESTE [UDS], (2023) ANTOLOGIA DIRECCION Y LIDERAZGO.