



*Nombre del Alumno: Elma Yahaira Jimenez Calderón*

*Nombre del tema: Ensayo unidad II*

*Parcial: I modulo*

*Nombre de la Materia: Dirección y liderazgo*

*Nombre del profesor: Miguel Ángel Villatoro Aguilar*

*Nombre de la Licenciatura: Enfermería*

*Cuatrimestre: 7*

## **Liderazgo y enfoques.**

Con relación a liderazgo, es un tema con un concepto fascinante para mí, porque lo veo reflejado no solo en grandes figuras históricas, sino también en las personas que me rodean. A lo largo de mi vida, he aprendido que el liderazgo no es una posición o título, sino un conjunto de habilidades y comportamientos que permiten influir en otros de manera positiva. En la actualidad existe una gran cantidad de definiciones de liderazgo. El liderazgo efectivo, en mi experiencia, tiene varios enfoques, cada uno con sus particularidades, y creo que entender estos enfoques me ha ayudado a mejorar mis capacidades para guiar a otros en diferentes contextos, como lo menciona esta cita; "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). Este autor influye en la comprensión del liderazgo al subrayar que no se trata simplemente de mandar o dirigir, sino de inspirar y guiar a otros de manera que voluntariamente se sientan comprometidos a cumplir con las metas establecidas.

A lo largo de mi vida, he podido observar y adoptar diferentes enfoques de liderazgo dependiendo del contexto en el que me encuentro, ya sea en el trabajo, escuela, en casa, tomando como líder en diferentes contextos que me han ayudado a comprender con más claridad.

Un 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 se pertenece.

Enfoque conductual, las teorías del comportamiento, 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, mientras que el enfoque de contingencia procura el comportamiento de liderazgo para situaciones concretas, al resaltar variables como, tipo de colaboradores, el nivel de desarrollo organizacional, poder del líder, la estructura motivacional del líder y cantidad de control e influencia disponible en la situación.

Por otro lado, en ciertas situaciones, el liderazgo transaccional puede ser útil. Este enfoque se basa en la recompensa y el castigo como forma de motivación. Aunque no es mi preferido, he tenido momentos en los que establecer reglas claras y ofrecer incentivos por el cumplimiento de metas ha sido necesario, especialmente en ambientes donde los objetivos son muy específicos y medibles.

Me he dado cuenta de que este tipo de liderazgo es efectivo en situaciones donde hay poco tiempo o cuando se necesita eficiencia inmediata. Sin embargo, creo que depende mucho del contexto.

El liderazgo situacional ha sido para mí una de las lecciones más importantes que he aprendido. Este enfoque propone que no hay una única forma de liderazgo correcta, sino que el estilo de liderazgo debe ajustarse a las circunstancias y a las personas involucradas. A veces he tenido que ser más directivo y enérgico cuando las situaciones lo demandaban, y otras veces he podido ser más democrático y colaborativo, dependiendo del nivel de madurez y competencia del equipo. El liderazgo no es estático, y un buen líder debe saber leer la situación y adaptarse a las necesidades del momento.

Finalmente, el liderazgo transaccional, aunque no me gusta mucho este estilo, reconozco que el liderazgo autocrático tiene su lugar en ciertas situaciones de emergencia o cuando se necesita una toma de decisiones rápida y sin ambigüedades. He experimentado momentos en los que no había tiempo para un consenso y era necesario tomar decisiones inmediatas para resolver un problema urgente. En esos casos, ser firme y asumir la responsabilidad total de las decisiones fue clave.

### **Factores situacionales en el liderazgo**

Los factores situacionales, estos factores juegan un papel clave en cómo un líder debe adaptarse a diferentes situaciones para guiar a su equipo de manera exitosa. Los factores situacionales resaltan que el liderazgo no es un conjunto rígido de comportamientos, sino una práctica flexible que debe ajustarse a las circunstancias. Un líder efectivo es aquel que es capaz de evaluar su entorno y adaptar su enfoque para responder de la mejor manera posible a las necesidades del equipo y de la organización.

### **Liderazgo y ética profesional.**

El liderazgo y la ética profesional están profundamente interrelacionados, ya que un líder efectivo no solo debe guiar a su equipo hacia el logro de metas, sino también hacerlo dentro de un marco de valores y principios éticos. La ética profesional implica la toma de decisiones basadas en la integridad, la honestidad, la justicia y la responsabilidad. Estos valores éticos son fundamentales para crear un entorno de confianza y respeto mutuo, esenciales para el éxito del liderazgo. El profesionalista de cualquier área debe actuar siguiendo los principios y valores, así como con moralidad siendo recto y honesto, respetando los demás y a su persona.

Un líder ético se asegura de que sus acciones y las de su equipo estén alineadas con los principios morales de la organización y de la sociedad en general. Este tipo de liderazgo no solo busca resultados a corto plazo, sino también el bienestar a largo plazo de los empleados, la comunidad y otros grupos de interés. Un líder con un fuerte sentido de ética profesional promueve un ambiente en el que la transparencia, la rendición de cuentas y el respeto por los demás son fundamentales, inspirando a sus seguidores a actuar de la misma manera.

### **Importancia del liderazgo en la organización.**

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. El liderazgo es vital para mantener la cohesión y el compromiso del personal, lo cual impacta directamente en la cultura organizacional. Un buen líder fomenta un ambiente de confianza, donde la comunicación es fluida y las personas se sienten valoradas. Esto mejora la moral y retención del talento, lo que a su vez contribuye a la estabilidad y al crecimiento de la organización. Asimismo, el liderazgo juega un papel clave en la toma de decisiones críticas, asegurando que los recursos se utilicen de manera óptima y que las metas se logren en el tiempo previsto. Un líder efectivo no solo motiva y guía a los empleados, sino que también crea un entorno en el que se promueven la innovación, la productividad y el trabajo en equipo. Esto permite que la organización pueda adaptarse a los cambios del entorno, resolver problemas con mayor eficiencia y mejorar el rendimiento global.

### **Cualidades y características del líder**

Un líder debe tener una visión clara del futuro, lo que le permite planificar a largo plazo e inspirar a otros a seguir sus ideas. La comunicación es otra cualidad fundamental, ya que un líder debe ser capaz de transmitir sus pensamientos de manera clara y efectiva, además de escuchar activamente a su equipo. La empatía es esencial para comprender las emociones y necesidades de los demás, lo que fortalece las relaciones y crea un ambiente de trabajo colaborativo. La integridad es una cualidad que permite al líder actuar de manera ética y coherente, lo que genera confianza y respeto dentro de su equipo.

Por otro lado, un buen líder debe tener la capacidad de tomar decisiones rápidas y bien informadas, incluso en situaciones de presión. Esto se complementa con su confianza en sí mismo, lo que le permite afrontar desafíos con determinación, y su resiliencia, que lo ayuda a superar obstáculos y adaptarse al cambio. Además, un líder efectivo sabe motivar a los demás, manteniendo un ambiente positivo y estimulante. También es crucial su habilidad para delegar

tareas de manera eficiente, confiando en las capacidades de su equipo y asegurando que todos contribuyan de acuerdo con sus fortalezas.

## **Tendencias actuales del liderazgo**

A medida que cambian las condiciones y las personas, cambian los estilos de liderazgo. Actualmente la gente busca nuevos tipos de líder que le ayuden a lograr sus metas. Históricamente han existido cinco edades del liderazgo (y actualmente estamos en un periodo de transición hacia la sexta).

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.

En la 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.

Durante la 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.

Edad del liderazgo e innovación. A medida que se incrementa la tasa de innovación, con frecuencia los productos y métodos se volvían obsoletos antes de salir de la junta de planeación. Los líderes del momento eran aquellos que eran extremadamente innovadores y podían manejar los problemas de la creciente celeridad de la obsolescencia.

La edad del liderazgo de la información. Las tres últimas edades se han desarrollado extremadamente rápido (empezó en la década del 20). Se ha hecho evidente que en ninguna compañía puede sobrevivir sin líderes que entiendan o sepan cómo se maneja 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.

Y el liderazgo en la "Nueva Edad". Las características del liderazgo que describimos han permanecido casi constantes durante todo el siglo pasado. Pero con la mayor honestidad, no podemos predecir qué habilidades especiales van a necesitar nuestros líderes en el futuro.

## **Conclusión**

El liderazgo ha evolucionado significativamente en respuesta a las demandas del mundo moderno, adaptándose a nuevos enfoques y retos. A lo largo de este ensayo, hemos abordado temas clave como los factores situacionales, la ética profesional, y las cualidades esenciales del líder, todos ellos fundamentales para una gestión efectiva. Las tendencias actuales, como el liderazgo inclusivo, ágil, colaborativo y basado en datos subrayan la importancia de ser flexible y emocionalmente inteligente para enfrentar los desafíos del entorno laboral cambiante. Además, la creciente atención hacia el liderazgo ético y centrado en el propósito resalta la responsabilidad de los líderes en la creación de una cultura empresarial sólida, donde se valoren tanto los resultados como el bienestar de las personas y el impacto social. En resumen, el liderazgo eficaz no solo requiere de habilidades técnicas, sino también de un enfoque integral que combine la innovación, la adaptabilidad y una fuerte orientación ética. Estas características son esenciales para garantizar el éxito y la sostenibilidad en cualquier organización.

El liderazgo es un viaje continuo de aprendizaje y adaptación. No creo que haya un único enfoque correcto, sino que un buen líder debe ser capaz de reconocer cuál es la mejor estrategia para cada situación. El liderazgo transformacional me ha permitido conectar más profundamente con las personas, mientras que el liderazgo situacional me ha enseñado a ser más adaptable y sensible a las circunstancias.

Al final del día, creo que lo más importante en el liderazgo es ser auténtico, escuchar a los demás y tener una visión clara que inspire a los demás a seguir adelante. Para mí, el liderazgo no se trata solo de dirigir, sino de servir, de estar al servicio de los demás para que juntos logremos grandes cosas.

## **Bibliografía**

- Hughes, R. L. (2007). *Liderazgo: Teoría, aplicación y desarrollo*.
- Bass, B. M. (1985). *Liderazgo y rendimiento más allá de las expectativas*. Ediciones Deusto.
- Burns, J. M. (1978). *Liderazgo*. Harper & Row.
- Northouse, P. G. (2018). *Liderazgo: Teoría y práctica* (8.ª ed.). SAGE Publications.