

[Escribir texto]

Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología

Facultad de Odontología

Trabajo Final de Graduación

Tema:

Características Del Liderazgo: Un Estudio Cualitativo En Odontólogos Que Ocupan
Posiciones De Liderazgo Nacional

Con formato: Fuente: Sin Negrita, Sin subrayado

Tutor:

Dr. Pedro Hernández

Estudiante:

Merlyn López Gómez

San José, diciembre de 2010

Tabla de contenido

Índice	2
Resumen	3
Introducción.....	4-5
1.1.Marco de referencia	
1.2 Antecedentes.....	6-7
1.3 Justificación	8
1.4 Planeamiento del problema.....	8
1.5 Objetivos.....	8
1.5.1 General.....	8
1.5.2 Específico.....	8
2 Marco teórico.....	9
2.1 Líder.....	10
2.2 Características de liderazgo.....	10
2.3 Estilos de inteligencia emocional.....	11-13
3. Marco metodológico.....	14
3.1 Tipo de estudio.....	14
3.2 Descripción de escenario.....	15
3.3 Categorías de análisis.....	15
3.4 Técnicas de recolección de información.....	16
3.5 Estrategia metodológica.....	16
3.6 Estrategia de validación de la información.....	16
4. Conclusiones	17-19
5. Bibliografía.....	20
6. Anexos.....	21-32

Resumen

El presente trabajo pretende conocer las características, personales y profesionales, de los odontólogos que ocupan cargos de liderazgo a escala nacional.

En los últimos tiempos se han presentado líderes empíricos, sin conocimiento académico sobre temas referentes a liderazgo. La educación superior no ha mostrado el interés de crear programas que formen profesionales líderes.

El tema se estudia con el fin de proporcionar a la comunidad de odontólogos, un material que les permita tener una directriz, que sirva como guía poder ocupar puestos de liderazgo.

Palabras clave.

Líder –liderazgo- conocimiento académico-experiencia profesional

Abstract

This work focuses on the characteristics, personal and professional of the dentists in leadership positions in the country.

In recent times there have been empirical leaders, without academic knowledge on topics related to leadership. Higher education has shown no interest in creating programs to form leader professionals.

The topic was studied in order to provide the community of dentists a material that allows them to have a guideline on how to achieve leadership positions.

Keywords.

Leader-leadership- academic knowledge- academic experience

INTRODUCCIÓN

El desarrollo del siguiente trabajo, constituye el análisis de las distintas características que llevan a un grupo de odontólogos costarricenses seleccionados, a ocupar posiciones del más alto prestigio. Tomando en cuenta los diferentes aspectos presentes en la formación académica y personal de los profesionales estudiados, se pretende llegar a un punto convergente donde se puedan analizar los distintos factores que hacen de estos, individuos elegibles para desempeñar puestos de mayor liderazgo nacional.

El tema en cuestión se estudia con el fin de proporcionar a la comunidad de odontólogos, un material que les permita tener una directriz que sirva como guía para poder crecer profesionalmente, y ser elementos elegibles a la hora de plantear la colicitud para un puesto en el que se requiera la aptitud, el carisma y los conocimientos con los que cuentan los líderes actuales, además de crear un medio de referencia de ideas sobre la dirección por tomar en las etapas de la nuestra vida profesional y contribuir a estimular la innovación, lo cual permitiría elegir el camino más acertado y que nos lleve a la meta.

Como es sabido, un líder debe poseer capacidades que lo distingan del resto de su grupo, algunas de estas innatas y otras desarrolladas por el conocimiento y la experiencia. Sin embargo, el buen líder no es aquel que se limita en un solo tipo de liderazgo, sino aquel que sabe mutar de uno a otro según la situación lo requiera.

El líder de hoy requiere de muchas más herramientas, partiendo de un excelente desarrollo humanístico, que sepa cómo guiar a su gente y que concreten sus objetivos, pero a su vez, debe ser un motivador para con su gente, tiene que saber escuchar y entender las opiniones de los demás e incluso ponerse en lugar de los otros, para poder entender y resolver positivamente los problemas. Por lo tanto, al dirigente de hoy se le exige mucho más que técnicas, métodos y estrategias.

La pertinencia de esta investigación, en relación con la intervención con la población en estudio es importante, debido a que recalca la necesidad de realizar un estudio con ellos, para conocer su realidad desde la perspectiva de doble entrada, al

conocimiento teórico y la experiencia, vivencias y características expuestas por los actores. Entonces, abarcar la temática de liderazgo desde esa línea permite tener un

panorama amplio, comprensivo y ubicado en la realidad de lo que estas personas puedan manifestar, procurando modelos característicos por seguir.

Por las razones expuestas anteriormente, surge la necesidad profesional de aportar un insumo científico a las entidades encargadas de la salud, fomentando que se destaque en el profesional en Odontología sus características de liderazgo.

En cuanto al orden de sus apartados, el proyecto muestra: en el apartado 1.1 los antecedentes, que tienen íntima relación con la temática por investigar. Se describen a continuación aportes a nivel metodológico, teórico-conceptual, resultados y conclusiones afines al tema de estudio.

Seguidamente en el apartado 2 Se desarrolla el marco teórico-conceptual, y se sustentala propuesta de tesis.

Asimismo en los apartados 1.4 y 1.5 Se bosqueja el planteamiento del problema de investigación, y los objetivos, general y específicos.

Y, por último, viene el punto 3, donde se presenta el marco metodológico. Se expone los procedimientos de validez, las técnicas de recolección de información, el paradigma interpretativo de investigación, y los aspectos de rigor científico y ético que se aplicará con los odontólogos con puestos de liderazgo en el país.

1.1 ANTECEDENTES

Conforme ha transcurrido el tiempo, los odontólogos se han visto en la tarea de tomar otras funciones aparte de su profesión, desarrollando labores, sociales, administrativas, pedagógicas e investigativas, y teniendo a cargo un grupo personas y una gran responsabilidad.

Se han realizado investigaciones para determinar el desempeño de varios de esos profesionales en su función directiva, donde han demostrado el liderazgo hacia sus equipos de trabajo, en los cuales era importante determinar cómo se sobrellevan la comunicación y el manejo de conflictos.

Estos odontólogos fueron evaluados de manera individual, y mostraron una buena competencia comunicativa, lo que dio como resultado un mejor manejo ante conflictos a los casos tratados.

No obstante, algunos de los perfiles estudiados en dicha investigación, no lograron brindar su rango autoritario ante los conflictos presentados, y dieron un resultado negativo para su competencia laboral.

El análisis y la reflexión ética formal son componentes esenciales en la toma de decisiones de los profesionales de la salud. Todas las recomendaciones y procedimientos para la realización de tratamientos, tienen una base ética y una consecuencia. Los odontólogos, en cada momento de su vida profesional, se ven enfrentados a conflictos de valores, donde la decisión final afectará el bienestar de sus pacientes en forma importante, por lo que se trata de una elección moral.

JUSTIFICACIÓN

Conocer y analizar las cualidades y características de los odontólogos que desempeñan puestos de liderazgo, brindaría muchos beneficios para el gremio profesional y, la sociedad, en general.

Esta investigación traerá luz sobre aspectos desconocidos del profesional odontológico, al cual se le encasilla en un área específica laboral, pero que dada su formación, tiene muchas cualidades para ocupar puestos de liderazgo en la sociedad. Este trabajo informará al lector casual ajeno a las ciencias odontológicas, sobre diversas áreas donde distinguidos miembros de nuestra profesión contribuyen de manera provechosa.

De esta manera, se establecerá una idea clara en la conciencia de nuestros profesionales y la población, en general, de que la excelencia va más allá de la clínica o el consultorio.

Las metas y logros de un profesional de ciencias odontológicas son mucho más profundos y relevantes, si se acompaña la formación médica con una penetrante formación humanista, que brinde al carácter del odontólogo los valores, principios y cualidades que hemos identificado en estas características que debe poseer el líder.

Este trabajo pretende a la comunidad odontológica, a acercarlos y motivarlos a ser unos líderes, y hacerlos ver como una necesidad laboral, con el objetivo de hallar las ventajas, y fortalezas del liderazgo, como un fenómeno fundamental en el beneficio y desarrollo de las comunidades y, por qué no, del país.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

¿Cuáles son las características académicas y personales que convierten en líderes a los odontólogos nacionales modernos?

OBJETIVO GENERAL

Evaluar las características académicas y personales de los profesionales seleccionados, que en el campo de la Odontología ejercen puestos de liderazgo nacional.

OBJETIVO ESPECÍFICO

Conocer el perfil personal de los dentistas en puestos de liderazgo a escala nacional con la intención de integrar los componentes psicológicos del perfil del odontólogo-líder.

Realizar un perfil de los que han sido seleccionados y que ejercen actualmente un puesto de liderazgo nacional.

1.1 MARCO TEÓRICO

Para lograr una mayor comprensión acerca del tema que se pretende abordar en este trabajo de investigación, los siguientes conceptos teóricos los cuales se redactan desde el enfoque cualitativo, son:

Líder

Son personas que logran guiar a los demás, manifiestan cualidades de superación, son emprendedores, planean objetivos, son visionarios, están dispuestos a correr riesgos, y no tienen miedo de ellos.

Logran transmitir sus ideas fácilmente, y por ello son muy accesibles; por lo general tienen una buena comunicación con su grupo o comunidad, y se comprometen a escuchar consejos de los demás y a no ser arrogantes.

Estos individuos deben saber contrarlar la presión que ejerce ser un líder, de lo contrario puede llevar a todos al fracaso, y tienen que de ser conscientes de que no todo lo pueden hacer, y que en ocasiones hay que delegar funciones a su contribuyentes.

A su vez, deben plantear soluciones rápidas a los constantes problemas que se pueden presentar, no esperar a que otros actúen por ellos, y buscan sus propias responsabilidades.

Los sujetos líderes son personas que tienen mucha actitud, poseen pensamientos positivos, en situaciones difíciles; además son calificados como individuos con aspiraciones de ascender cada vez más.

Entre las múltiples características que podemos citar de los líderes, se encuentran el deseo de superación laboral o el cumplimiento de una meta personal, que los ha llevado a ejercer cargos importantes; la capacidad de comunicarse con otras personas, basada en un sentido de igualdad y de respeto; expresan claramente sus ideas, sus instrucciones y logran ser entendidos, además saben escuchar y considerar las diferentes opiniones y sobre todo tienen la capacidad de reconocer cuando están en un error. Por otro lado, los valores juegan un papel indiscutiblemente importante, y se demuestran día con día en pequeños actos con su grupo de trabajo; por ejemplo: El líder motiva a su gente a ser optimista.

El motivo personal para la elaboración de este trabajo de investigación, viene a raíz de la preocupación que nos genera la alta demanda en el área medico-dental en los

recientes años, la escasa información disponible para la libre consulta por parte de los estudiantes, recién graduados y profesionales, que buscan nuevos puntos de vista y anécdotas, que los ayuden a actualizar, enriquecer y afirmar sus ideas de superación.

Todo el contenido de la investigación se dirige a una posición en pro al desarrollo personal y profesional del odontólogo, por lo que las ideas aquí presentadas tienen como fin primordial captar la atención de este, y aportarle una herramienta de sumo valor a su carrera.

Algunos de los puntos por tomar en cuenta son: la cantidad y calidad de oportunidades laborales, la formación humana e integración de valores en el núcleo familiar, las cualidades necesarias para desempeñarse como líder ante un grupo, la facilidad de adquisición de material de índole informativa en cuando a formación y desarrollo humano-profesional, el grado de conocimiento e interés en la actualización profesional-tecnológica, las relaciones humanas, la visión y las metas a futuro, la facilidad y el acierto en la toma de decisiones, ética.

Hoy es muy común emplear el término líder y se emplea para designar a quien se destaca en un área, en una comunidad; este vocablo es asimilado por la mayoría de las personas como algo que queremos ser.

La primera definición que se expone aquí es la expuesta por el Diccionario de la Real Academia Española (2005), el cual define a un líder como “la persona a la que un grupo sigue reconociéndola como jefe u orientadora”.

El líder y el liderazgo están relacionados entre sí, no puede haber liderazgo sin líder ni un líder puede continuar siéndolo si no ejerce su liderazgo. Y tanto el uno como el otro responden a una exigencia, sin la cual no existiría la relación entre ambos.

Hablar de liderazgo es hablar de una relación de individuos y no de un individuo en particular. Consiste en la influencia de una persona sobre un grupo para conducirlo hacia objetivos determinados.

El liderazgo, según muchos entendidos, debe tomarse como una tarea, una función, y no tanto como un conjunto de características.

Daniel Goleman. (1996) *La inteligencia emocional. Por qué es más importante que el cociente intelectual*. Javier Vergara Editor. Buenos Aires, Argentina, primera edición.

El liderazgo supone relacionar una serie de modelos como lo es la inteligencia emocional, la cual implica la capacidad para reconocer sentimientos propios y ajenos, y la habilidad para manejarlos.

Por otra parte, el liderazgo situacional ejerce un liderazgo adecuado a las necesidades del equipo. Además se basa en mantener un equilibrio que ejerce un líder, para adaptarse al nivel de desarrollo de su equipo de trabajo.

El trébol de liderazgo basado en la acción, explica que un profesional es líder en la medida que se orienta en tres sentidos:

Hacia los objetivos: en la medida que planifica tareas, exige calidad y mantiene el ritmo de trabajo.

Hacia las necesidades individuales: en la medida que estimula y desarrolla a cada uno, según las circunstancias.

Hacia la cohesión del grupo: en la medida que despierta el orgullo de pertenecer a él.

Estilos de liderazgo y tipos de inteligencia emocional.

Muchos teóricos utilizan muy a menudo seis estilos de liderazgo, que presentamos a continuación, y son los siguientes:

El coercitivo. Este es el menos eficaz en la mayoría de las situaciones. El estilo afecta al clima de la organización. La flexibilidad es lo primero en sufrir. La toma de decisión, desde arriba hace que las nuevas ideas nunca salgan a la luz. Las personas sienten que no se les respeta; a su vez, el sentido de responsabilidad desaparece: las personas siendo incapaces de actuar por su propia iniciativa, no se sienten "dueñas" de su trabajo, y no perciben que su desempeño laboral depende de ellas mismas.

El orientativo. Es el liderazgo mucho más eficaz, y mejora notablemente, por ejemplo la claridad. El líder orientativo es un visionario; motiva a las personas aclarándoles cómo su trabajo laboral encaja perfectamente en la foto completa que contempla la organización. Los que trabajan para líderes con este estilo orientativo, entienden perfectamente que su trabajo laboral importa y saben por qué. Un líder orientativo, describe eficazmente su punto final, pero generalmente deja a las personas mucho

margen, para averiguar de forma eficaz su propio camino; otorgan a su gente la libertad para innovar, experimentar, y tomar riesgos calculados en la visión.

El afiliativo. Si el líder coercitivo obliga a alguien a que "haz lo que te digo", y el orientativo le pide a la persona "ven conmigo", el líder afiliativo le dice "las personas son lo primero". Este estilo de liderazgo gira en torno de las personas - quienes lo emplean, valoran al individuo y sus emociones por encima de las tareas y los objetivos. El líder afiliativo se esfuerza enormemente para sus empleados estén siempre felices, y la relación entre ellos sea de lo más armónica. Gestiona mediante el desarrollo de lazos afectivos, para luego recoger los ansiados resultados de este planteamiento, principalmente porque genera una fuerte lealtad. El estilo afiliativo también tiene un efecto muy positivo sobre la comunicación. Las personas que se encuentran cómodas entre sí, hablan mucho. Comparten ideas e inspiración. El estilo afiliativo, aumenta progresivamente la flexibilidad; los amigos se fían unos de otros, permitiendo que los hábitos de innovación y toma de riesgos, se desarrollen a plenitud.

El participativo. Al invertir tiempo obteniendo las ideas y el apoyo de las personas, un líder fomenta la confianza, el respeto y el compromiso de su grupo. Al dejar que los empleados tengan una voz en las decisiones que afectan a sus objetivos, y a la forma en que hacen su trabajo diario, el líder participativo incrementa notablemente la flexibilidad y la responsabilidad. Al escuchar las preocupaciones de los empleados, el líder participativo aprende lo que hay que hacer para mantener vigente la moral alta. Finalmente, dado que tienen un voto en la fijación de sus objetivos, y los parámetros para medir su éxito, las personas que trabajan en su entorno participativo tienden a ser mucho más realistas, acerca de qué pueden y qué no pueden hacer. A pesar de ello, el estilo participativo tiene sus inconvenientes: una de las consecuencias más negativas pueden ser las reuniones interminables donde se dejan reposar ideas constructivas, el consenso se resiste a nuevas ideas, y el único resultado visible es la fijación de fechas de más reuniones. Algunos líderes participativos utilizan este estilo para evitar, hasta donde sea posible, la forma de decisiones cruciales. La esperanza es que, dándole suficiente vueltas al tema, acabará por aclararse.

El imitativo. Como el estilo coercitivo, el imitativo forma parte del repertorio de un líder, aunque se debe moderar su uso. En el fondo, las bases del estilo imitativo parecen admirables. El líder fija estándares de desempeño laboral extremadamente altos y los ejemplifica. Su gran obsesión es hacer todo mejor y mucho más rápido, y exige de forma total que todas las personas de su alrededor cumplan cabalmente estos criterios

técnicos. Rápidamente, identifica a las personas con bajos niveles de desempeño laboral, y les exige mucho más. Si no cumplen cabalmente con sus expectativas, las irá reemplazando paulatinamente, con individuos mucho más capaces. A primera vista, parece que tal planteamiento mejoraría los resultados, pero no es así de simple. El estilo imitativo, destruye el clima de trabajo de un equipo. Muchos empleados se sienten abrumados por las exigencias imperiosas de excelencia del líder, y su moral cae.

El capacitador. Los líderes capacitadores ayudan notablemente a los empleados corporativos a identificar sus puntos fuertes y débiles, y los ligan a sus expectativas personales, y a la carrera administrativa. Animán a sus empleados a establecer objetivos claros, y a largo plazo, y los ayudan a crear un plan de acción para lograr llegar a ese fin primordial. Para llevar a cabo estos planes, establecen acuerdos con sus empleados corporativos con respeto a su rol y responsabilidades, y dan mucha orientación y a la vez "retroalimentación". Son los mejores delegando, dan a sus empleados corporativos, tareas retadoras, incluso sabiendo que no las harán con rapidez. Es decir, están dispuestos a tolerar mayores problemas a corto plazo, cuando significa una experiencia de aprendizaje y duradero.

Cada vez más la demanda de competencia en la persona es de mayor exigencia, dado que los requerimientos que requieren son de acuerdo con el rol por desempeñar.

Se debe tener conciencia de uno mismo, ser conscientes de nuestras propias emociones y reconocer su impacto, identificar las propias fuerzas y debilidades; se tiene que contar con seguridad en lo que hacemos de nosotros mismos y de nuestras capacidades; con capacidad de manejar adecuadamente las emociones y los impulsos; con flexibilidad para afrontar los cambios y superar los obstáculos; con iniciativa, para actuar cuando se preste la ocasión; y con optimismo para ver el lado positivo de las cosas.

Sin duda hay que tener competencias sociales como ser capaz de experimentar las emociones de los demás, comprender su punto de vista e interesarnos activamente por las cosas que nos preocupan.

El líder es un conductor de un grupo humano, y conjuntos humanos siempre han existido. Por ello, el hecho de que se hable de liderazgo hoy más que antes, no significa que los líderes se hayan inventado hace poco, sino que su importancia en una sociedad tan globalizada, y más aun, en las empresas como organizaciones básicamente humanas han volcado la atención sobre el este tipo de persona.

Marco metodológico

1.2 . Tipo de estudio

El presente diseño de investigación integra una perspectiva cualitativa de investigación, con un carácter exploratorio, porque hasta donde alcanzan las revisiones de literatura realizada, no hay antecedente específicos de este tipo, por lo que la realidad será descrita a partir de lo que los participantes manifiesten. Así, también se realizará el análisis bajo el enfoque etnometodológico, ya que este método “intenta estudiar los fenómenos sociales incorporados a nuestros discursos y nuestras acciones a través del análisis de las actividades humanas (...) la característica distintiva de este método radica en su interés por centrarse en el estudio de los métodos o estrategias empleadas por las personas para construir, dar sentido y significado a sus prácticas sociales cotidianas” (Landsheere, 1994, citado por Heritage, 1990).

Debido a que en este trabajo se pretende buscar, analizar y observar las características individuales y personales de los odontólogos que tienen puestos de liderazgo nacional, lo que se procura que se manifieste en forma discursiva; es por ello que este enfoque contempla lo necesario para poder llevar a cabo el análisis sobre la interacción conversacional que se espera, por lo que se tomará en cuenta todas las palabras que los participantes manifiesten.

Todo lo anterior porque “a la etnometodología no le basta con la simple comprobación de la regularidades, sino que desea también y sobre todo explicarlas”. (Landsheere, 1994, citado por Heritage, 1990).

Es importante mencionar que el diseño contempla una fase de campo, donde se aplicarán las entrevistas en profundidad como técnica; una fase de análisis y un tercer momento de elaboración del informe.

En la recolección de información se trabajará haciendo uso de las tres técnicas anteriormente mencionadas, de la siguiente manera:

En la primera fase de campo, se trabajará haciendo uso de la técnica de entrevista en profundidad, la cual consiste en presentar a la persona a manera de conversación una guía temática con un total de 6 interrogantes que se irán completando durante la reunión, lo que abre la posibilidad de regresar a un tema específico para profundizar en

detalles, en la cual se tratan temas como la posición que se le otorga al liderazgo, y las características por medio de las cuales construye el concepto de líder. El cuestionario irá dirigido a odontólogos que tienen puesto de liderazgo a escala nacional y que cumplan con los criterios de selección que se mencionarán más adelante. La entrevista por utilizar es de tipo abierta, ya que “consiste en el empleo de un listado de preguntas ordenadas y redactadas por igual para todos los entrevistados” (Valles, 1997).

Los motivos por los cuales se empleará esta técnica de recolección de datos, son porque consiente, como expresa Erlandson (1993) mencionado por Valles (1997), “una forma de diálogo o una interacción, además una conversación prolongada (...) que permite al investigador y al entrevistado moverse hacia atrás y hacia adelante en el tiempo (...)”. (Consultar la guía por utilizar, ver anexo 1).

b- Fase de campo

Criterios de selección de los participantes

Se invita a colaborar a odontólogos graduados que ejercen puesto de liderazgo nacional, seleccionados en coordinación con el tutor y la dirección de la Facultad de Odontología.

Además, para mantener la homogeneidad en cuanto a su perfil, se requiere que cuenten con experiencia de trabajo, tanto hombres como mujeres y sin tomar en cuenta su edad.

Descripción del escenario

La presente investigación se llevará a cabo en la Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología ULACIT, San José Costa Rica.

Categorías de análisis:

Una vez finalizada la aplicación de las entrevistas, se procederá al análisis de los resultados, tomando en cuenta el elemento discursivo.

Para ello, se transcribirá la información obtenida procediendo al *análisis del discurso*, mediante elaboración de categorías, y delimitación de las características de liderazgo, retomando dimensiones como: la información, el campo de representación y la actitud.

c. Estrategia para analizar la información

Los procedimientos metodológicos implementados serán herramientas, para validar el espacio que se estaba proponiendo, y se entenderá como un proceso de construcción de conocimiento que incluye aportes, tanto subjetivos como objetivos. Por lo tanto, cabe aclarar que la estrategia por utilizar es para analizar la información mediante una entrevista.

d. Estrategia de validación de la información

Como estrategia para darles credibilidad y validez a los resultados, se utilizará la triangulación de fuentes “la cual consiste en la utilización de varias y variadas fuentes de información sobre un mismo objeto de conocimiento, con el propósito de contrastar la información recabada” (Meza y Hernández (s.f)).

Conclusiones del estudio

Hoy el liderazgo no es solo es ejercer un puesto de mando, sino más que eso es poder desarrollar características personales y profesionales que los distinguen de un jefe.

En la investigación que se presenta se logra identificar características propias de los diferentes líderes; sin embargo, existen similitudes en algunas de ellas, lo que ayuda a crear un perfil de los odontólogos que ocupan puestos de liderazgo a escala nacional.

Seguidamente se presentan las similitudes en las respuestas de los odontólogos estudiados:

- ✓ Los entrevistados coincidieron en que el entorno familiar jugó un papel muy importante, porque en sus familias siempre había una persona líder, y esto sirvió de modelo para cada uno de ellos.
- ✓ Consideran que el haber obtenido un grado académico superior fomenta las actitudes de planificación de proyectos y un sinnúmero de aspectos, que son fundamentales.
- ✓ Cada uno de ellos argumenta que siempre se encuentra en la búsqueda y estructuración de nuevos proyectos.
- ✓ Los aspectos que debe tener un líder, sin duda, es ser innovador, poseer la facilidad de transmitir conocimiento, ser un excelente motivador para cualquier eventualidad, tener el conocimiento en el área donde se está desarrollando, ser condescendiente con los colaboradores de su trabajo, valorar lo que las personas saben, aprender de los demás, darse cuenta de las debilidades del líder y aprovechar las habilidades de los demás. Tiene que ser una persona de carácter conciliador, no obstante debe ser capaz de analizar, dirigir, organizar y concluir, situaciones, preparado para incluir a otros dentro de sus proyectos, tener seguridad de sí mismo y hacer que planes y metas se conviertan en realidades

- ✓ La educación continua es otro punto a favor del líder, más aun, cuando estamos en presencia de una sociedad que cada día se torna más y más competitiva, pues la importancia de seguir, permanentemente, adquiriendo conocimientos son puntos claves que debemos considerar. De otra manera, nuestras ideas, rápidamente, quedarán obsoletas, y nos situarán en una gran desventaja en relación con quienes prosiguen educándose continuamente.

- ✓ Los valores permiten que los líderes interactúen de manera armónica. Influyen en su formación y desarrollo como personas, y facilitan alcanzar objetivos que no serían posible de manera individual.

- ✓ Ante la primera pregunta de la entrevista, sobre cómo definirían una persona líder, en su mayoría respondieron :

- ✓ Una persona líder es aquella que sobresale entre los demás, en cuanto a conocimiento y personalidad

- ✓ Una persona que sabe trabajar en grupo, evaluando las condiciones y capacidades de cada uno de los otros que conforman el grupo.

- ✓ Una persona que escucha consejos, analiza situaciones, forma equipo y toma decisiones.

- ✓ Tiene que ser proactiva, asequible, conciliadora, que procura el beneficio para los demás, que no sea egoísta; además tiene que ser participativa y conocedora de las posiciones y situaciones de interés para el gremio donde ejerce, y que sea anuente al diálogo

- ✓ Es alguien que puede hacer la diferencia.

- ✓ Alguien que es capaz de ver todas las aristas de cada situación, que pueda impactar a los demás, para hacerlos participar en los proyectos, indudablemente debe de ser alguno a quien la gente quiere seguir.
- ✓ Es creativa, que tiene ideas innovadoras y alcanza poderlos transmitir a grupos donde esos individuos ven a un guía, donde puedan sacar a delante sus proyectos, que tienen la confianza y la seguridad de que al lado de esa persona consigan lograr sus cosas

Es aquella que se preocupa por el medio que la rodea, por su comunidad, su país, su gremio; se puede decir que es alguien que está interesado en participar en la problemática que lo rodea, en todos los ámbitos.

Recomiendan los entrevistados:

Que exista la adecuada preparación académica, con programas educativos que tengan contenidos que ayuden a desarrollar procesos de liderazgo, porque indudablemente no estamos preparados.

Saber elegir a nuestros líderes, porque estos tienen la capacidad de dirigirnos de distintas formas, ya sea tanto positiva como negativamente.

Opinión de la investigadora:

Se dice que la responsabilidad directa del líder es la de identificar y superar cualquier tipo de obstáculo relacionado con el trabajo de su equipo, tales como: mala comunicación, bajo desempeño, falta de capacitación, ausencia de facilidades de trabajo, etc. porque al identificarlo y buscar opciones de solución se evita que estas situaciones problemáticas puedan interferir en las ideas que mantengan las personas en su trabajo, y afectar su desempeño.

Estar atento a lo que sucede en una institución permite al líder definir el problema real, buscar soluciones y obtener resultados deseados dentro de una situación, con lo que logra también estimular a las personas hacia una acción positiva.

BIBLIOGRAFÍA

Heritage, J.(1990). *Etnometodología. En Giddens, A y Turner, J. La teoría social hoy*. Madrid: Alianza

Valles, M. (1997). *Métodos y técnicas cualitativas de investigación*. Madrid: Eudema

Hernández, Sampieri. Roberto. *Metodología de la investigación* 2a. Edición. Editorial McGraw-Hill, México, 1998.

Polit, Denise, F. Hungler Bernadette P. *Investigación científica en ciencias de la salud*, 5ta. edición. Mc-Graw Hill Interamericana, Editores, S.A. México, D.F. 1997.

Ander-Egg, E *Técnicas de investigación social*. Lumen Argentina 1995 24° edición.

Keith, Davis (1999). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: Editorial Mc Graw Hill.

Lussier N, Robert (2002). *Liderazgo, teoría, aplicación, Desarrollo de habilidades*. México: Editorial Thomson Learning.

Howard Gardner(1995). Emma Laskin. *Mentes líderes, Una anatomía del liderazgo*. Editorial Paidós. Primera edición

Anexos:

Respuestas de los entrevistados

Entrevista #1

1. ¿Cómo completaría la siguiente frase? “Una persona líder es...”

Una persona líder es aquella que sobresale de los demás, en cuanto a conocimiento y personalidad.

2. ¿Qué aspectos de su vida considera que han intervenido, para que usted construyera esta visión de liderazgo? (Retomar: experiencias personales, vida cotidiana, medios de comunicación, formación profesional).

A escala gremial, haber tenido la oportunidad de obtener una especialidad y maestría, le brindó formación y conocimiento en cuanto a liderazgo. Además el haber ejercido como profesor universitario le acredita credibilidad, porque los estudiantes y personas en general conocen su trabajo.

Considera que el liderazgo suyo es aprendido y no nació con él.

3. Háblenos sobre los siguientes aspectos que forman parte de la persona líder :

Capacidades y limitaciones

Características personales, sociales y laborales

Las principales características que se le atribuyen son la credibilidad, el poder transmitir conocimiento, experiencia, motivación y el realizar logros diferentes a lo largo de su carrera.

Limitaciones, poca facilidad de expresión.

4. ¿Qué pensamientos predominan en el gremio de profesionales en Odontología sobre las personas con un puesto de liderazgo (Positivos y negativos)?

Considera que una persona que es capaz de transmitir conocimiento le es positiva al gremio.

Piensa que los que no son odontólogos rechazan la transmisión de conocimiento.

5. ¿Cómo ha evolucionado a través de su formación y práctica profesional, su imagen con respecto a su posición de líder?

Piensa que la gente cree cada vez más en su trabajo, en su comercio, porque constantemente lo invitan a realizar conferencias tanto a escala nacional e internacional, cada vez se le abren más horizontes para transmitir conocimiento.

6. ¿Se considera un líder dentro de su gremio?

¿Por qué?

Se considera que es un líder por sus conocimientos, aunque no tenga un liderazgo a escala gremial, tiene una presidencia en la Academia de Prostdonciastas que se basa en la educación continua.

Entrevista #2

1-¿Cómo completaría la siguiente frase? “Una persona líder es...”

Alguien que sabe trabajar en grupo, evaluando las condiciones y capacidades de cada una de las personas que conforman el conjunto..

2-¿Qué aspectos de su vida considera que han intervenido para que usted construyera esta visión de liderazgo? (Retomar: experiencias personales, vida cotidiana, medios de comunicación, formación profesional).

Opina que por su labor con personas discapacitadas se realizan muchas actividades en conjuntos de distintas áreas, y ha notado que cuando ella no está presente en los grupos no funcionan con regularidad, por lo que reconoce que tiene una acción importante dentro de los sectores con los que ha trabajado.

Considera que el haberse especializado en un área que no mucha gente trabaja (paciente discapacitado) esto implica que hay o no exista competencia, por esto le ha tomado mucho cariño y lo ha apasionado tanto, que ha tratado de impregnar una huella

Otro punto de vista importante para ella es el agrado por la investigación de la Fluorosis, que es una de las áreas poco atendidas; por lo anterior sabe que adquiere conocimiento, tiene el mando y el que conoce el mundo donde se mueve, es el líder. Considera que una persona no nace sino se hace líder, con todas las acciones de la vida y con todos los tópicos que escoge por desempeñar. Platica que cuando era estudiante tuvo que luchar mucho porque la mayoría de compañeros eran varones, y no aceptaban la presencia de una mujer, y esto la llevó a ser una persona competitiva.

3-Háblenos sobre los siguientes aspectos que forman parte de la persona líder:

Capacidades y limitaciones.

Características personales, sociales y laborales

Debe poseer capacidad de conocimiento del área donde se está desarrollando; además tener comprensión, ser condescendiente con los demás y valorar lo que ellos saben, aprender de ellos, darse cuenta de las debilidades y aprovecharse de sus conocimientos para explotarlos y, sobre todo, reconocer que las demás personas tienen conocimiento y que todos los días se aprende algo nuevo

Limitación.

No existen limitaciones para una persona que quiere llegar a ser líder, porque las restricciones se las ponen ellos, y si tienen suficientes cualidades, poseen la capacidad de evadir esos limitantes.

4-¿Qué pensamientos predominan en el gremio de profesionales en Odontología sobre las personas con un puesto de liderazgo (Positivos y negativos)?

Reconoce que en el gremio, cuando una persona se destaca en lo personal, académico, o laboral-económico, rápidamente vienen los malos comentarios o las suposiciones, porque se acostumbra a ver lo negativo de los demás.

Manifiesta que en el gremio existe envidia y que los colegas empiezan a copiar las ideas si son fáciles de imitar.

Opina que los colegas y, sobre todo, los recién graduados, aspiran en convertirse en millonarios con la profesión, y se refleja en los congresos, donde las salas de conferencias de capacitación para producir dinero, es donde se encuentran la mayoría de

personas, y dejan excluidas las áreas de desarrollo profesional, ética, humanismo y no entienden que el mayor logro es engrandecer el país.

5- ¿Cómo ha evolucionado por medio de su formación y práctica profesional, su imagen con respecto a su posición de líder?

Considera que lo que ha realizado ha sido positivo, ha logrado un gran desarrollo personal y humanístico; además, tiene un bienestar económico.

Con la profesión ha llegado a ser lo que querido, y las metas que se ha propuesto las ha logrado.

Por otra parte, considera que la docencia no paga pero que, al contrario, engrandece el conocimiento personal, rejuvenece, lo mantiene al día, lo obliga a estar leyendo y a vez adquiriendo conocimientos, y lo da a conocer por el área que maneja.

6-¿Se considera un líder dentro de su gremio?

¿Por qué?

No se considera líder, pero cree que tiene poder de convencimiento, capacidad de hacer un movimiento, y hacer que las personas confían en lo que realiza.

El liderazgo es algo que se forma, se gana con las acciones del día con día.

Cree tener actitud.

Entrevista #3

1-¿Cómo completaría la siguiente frase? “Una persona líder es...”

Una persona que escucha consejos, analiza situaciones, que forma equipo, toma decisiones.

2-¿Qué aspectos de su vida considera que han intervenido para que usted construyera esta visión de liderazgo? (Retomar: experiencias personales, vida cotidiana, medios de comunicación, formación profesional).

Cree que la religión le abrió espacios para ocupar puestos de liderazgo, el entorno familiar jugó un papel muy importante, la educación, y las oportunidades que se abrieron en todo el proceso, el carácter; considera que el líder no nace, el líder se hace

3-Háblenos sobre los siguientes aspectos que forman parte de la persona líder:

Capacidades y limitaciones.

Características personales, sociales y laborales

Capacidad de análisis, síntesis, organizacionales, dirigir, concluir, ver segundas intenciones.

Como limitaciones, se considera que es una persona impuntual.

4-¿Qué pensamientos predominan en el gremio de profesionales en Odontología sobre las personas con un puesto de liderazgo (Positivos y negativos)?

Opina que todas las acciones que realice un líder de forma positiva contribuyen a enriquecer al gremio.

5-¿Cómo ha evolucionado por medio de su formación y práctica profesional, su imagen con respecto a su posición de líder?

Ha logrado dar a conocer las numerosas habilidades, cualidades y actitudes que contribuyen el desarrollo a escala gremial, por lo puestos de liderazgo que ha ocupado.

6-¿Se considera un líder dentro de su gremio?

¿Por qué?

Sí, porque desde muy joven ha estado comprometido en el ámbito del liderazgo, y ha ocupado muchas veces la presidencia de diferentes organizaciones.

Entrevista #4

1-¿Cómo completaría la siguiente frase? “Una persona líder es...”

Una persona líder tiene que ser proactiva, asequible, conciliadora, que procura el beneficio para los demás, que no sea egoísta; además debe ser participativa y

conocedora de las posiciones y situaciones de interés para el gremio donde ejerce, factible y que sea anuente al diálogo

2- ¿Qué aspectos de su vida considera que han intervenido para que usted construyera esta visión de liderazgo? (Retomar: experiencias personales, vida cotidiana, medios de comunicación, formación profesional).

Considera que el entorno familiar donde creció influyó muchos, porque sus padres ejercían trabajos de liderazgo con diferentes entidades nacionales; el ejemplo de los padres fue favorable para su visión de liderazgo. Fue así que desde muy joven siempre obtuvo el puesto de líder tanto en la escuela, colegio, como en la universidad y hasta hoy en día.

3- Háblenos sobre los siguientes aspectos que forman parte de la persona líder: capacidades y limitaciones. Características personales, sociales y laborales

Tener actitudes como humildad, ser comunicativo, el buscar el benéfico para las demás personas son características que la identifican; además, cree que un líder tiene de las dos partes: se nace por las características innatas propios de cada cual, y se hace por las condiciones que se presenta en la vida al igual que debe tener educación.

Conservar los valores impuestos por la familia, porque esto refleja en las acciones que realice.

Una persona con carácter conciliador, respetuoso, solidario, comprometido, empoderado veraz transparente organizativo, con calidad humana.

Con educación continua, asistiendo a charlas y congresos

Limitaciones: no saber escuchar a los demás, o pensar que se están haciendo bien las cosas, por ello debe ser una persona que analice.

4-¿Qué pensamientos predominan en el gremio de profesionales en Odontología sobre las personas con un puesto de liderazgo (Positivos y negativos)?

Los pensamientos que predominan en el gremio son positivos, porque las comisiones que tiene a cargo así se lo manifiestan, tanto como los agremiados que se encuentran activos como los adultos mayores.

5-¿Cómo ha evolucionado por medio de su formación y práctica profesional, su imagen con respecto a su posición de líder?

Contar con la oportunidad de ser la voz de los odontólogos hacia las autoridades de salud, para tener mejoras en cuanto a la salud bucodental y en lo laboral.

Impulsar al odontólogo, para que sea un eslabón el campo de la salud

El ser líder ha ayudado a fomentar los programas de prevención, y esto conlleva a que las personas crean.

6-¿Se considera un líder dentro de su gremio?

¿Por qué?

Sí, por su actual presidencia en el Colegio de Odontólogos y por su activa participación en diferentes entidades a escala nacional.

Entrevista # 5

1. ¿Cómo completaría la siguiente frase? “Una persona líder es...”

-Alguien que puede hacer la diferencia.

-Alguien que es capaz de ver todas las aristas de cada situación, que pueda impactar a los demás, para hacerlos participar en los proyectos, indudablemente debe ser una persona a que la gente quiere seguir.

2. ¿Qué aspectos de su vida considera que han intervenido para que usted construyera esta visión de liderazgo? (Retomar: experiencias personales, vida cotidiana, medios de comunicación, formación profesional).

Cree que ha tenido las oportunidades de verlas y de alguna manera aprovecharlas, insiste en la formación a escala familiar, de venir de una familia donde el liderazgo era muy importante, de no ser pasivos, siempre ser activos. Lo anterior fueron situaciones que impactaron su vida, y la llevaron a pensar en que tenía que dar algo a cambio, por ello logró identificar las oportunidades y aprovecharlas.

Comenta que desde el colegio se le presentaron distintas situaciones donde tomaba el puesto de líder, y que siempre fue así hasta la fecha.

Considera que un líder tiene cierta personalidad, características o rasgos a su perfil que lo hacen contar con la facilidad de la comunicación, estructuración para generar proyectos, y piensa que son características innata de la persona; sin embargo también se necesita el modelaje de las personas, y meramente la formación formal, como el estudio universitario, en el cual se estudia la planificación de proyectos y un sinnúmero de aspectos que son fundamentales.

3. Háblenos sobre los siguientes aspectos que forman parte de la persona líder: capacidades y limitaciones. Características personales, sociales y laborales

Ve a un líder como una persona reflectaba, que puede ver la información, y no tomar decisiones apresuradas, un sujeto que no es impulsivo, un líder no es el que corre más rápido ni el que llega primero; es aquella persona que es capaz de impulsar a los demás para desarrollar sus proyectos, no siempre debe ser centro de atención, el éxito del líder radica en que las demás personas puedan ser capaz de desarrollar sus propios potenciales; sus características son: estructuración de proyectos y motivar a los demás para que se hagan realidades.

Capacidad de estructurar la información.

Intuición para encontrar nichos para desarrollar proyectos.

Capacidad de incluir a otros dentro de sus proyectos.

Capacidad de hacer que planes, metas o sueños se conviertan en realidades

La capacidad de saber que siempre hay algo más adelante, no dejar que un proyecto se termine.

Limitaciones:

Que el líder dirija a su gente de forma equivocada.

4. ¿Qué pensamientos predominan en el gremio de profesionales en Odontología sobre las personas con un puesto de liderazgo (Positivos y negativos)?

Piensa que los líderes en Odontología están divididos en categorías; por un lado, los que son empresarios porque tienen un contacto con el gremio en general mediante la distribución y ventas de sus productos; los académicos, por otra parte, son líderes porque tienen en sus manos la formación de los futuros odontólogos, además son líderes de opinión. Los líderes gubernamentales como los miembros de la junta directiva del Colegio de Odontólogos, son los encargados de hacer realidades los proyectos junto con el Ministerio de Salud, la CCSS. También se agrega como líderes a los odontólogos con mayor experiencia, a los ya pensionados, son líderes de opinión por la experiencia que han acumulado y sus historias, que solamente ellos manejan.

Un aspecto negativo es que los odontólogos en general no son preparados para ser líderes, los programas educativos no tienen contenidos que los ayuden a desarrollar procesos de liderazgo; se considera que los líderes son empíricos, o por oportunidades o posiciones que han tenido que tomar.

5. ¿Cómo ha evolucionado por medio de su formación y práctica profesional, su imagen con respecto a su posición de líder?

Con respecto a la posición de líder, comenta que ha dedicado tiempo en cuanto a su formación profesional y a ampliar su currículo

Además su especialidad que no es común, le ha dado la oportunidad de ser líder en el campo del dolor orofacial en Costa Rica, tener la oportunidad de ejercer el cargo de la decanatura.

La evolución más grande ha sido desde ser empírica completamente, hasta lograr desarrollar mediante los diferentes programas educativos poder desarrollar estrategias más planificadas.

6. ¿Se considera un líder dentro de su gremio?

¿Por qué?

Si, por haber tenido muchas oportunidades, haber sabido identificarlas.

A través de los años se dado cuenta de que tiene algo que dar, como estructurar propuestas y convertidas en realidades, cree que ha sido una persona que no solo habla sino que hace, y esto le ha dado una buena función dentro del gremio.

Entrevista #5

1-¿Cómo completaría la siguiente frase? “Una persona líder es...”

Una persona líder es aquella que es creativa, que tiene ideas innovadoras y logra poderlos transmitir a grupos de personas donde estas ven a un guía con el que puedan sacar a delante sus proyectos, que tiene la confianza y la seguridad de que al lado de esa persona puedan lograr sus cosas.

2-¿Qué aspectos de su vida considera que han interferido para que usted construyera esta visión de liderazgo? (Retomar: experiencias personales, vida cotidiana, medios de comunicación, formación profesional).

Considera que proviene de una familia donde la mayoría ha ocupado puestos de liderazgo, quizás por haber intercambiado desde niño ideas y pensamientos con sus hermanos mayores, y haber heredado ese liderazgo desde todas las etapas de su vida.

3-Háblenos sobre los siguientes aspectos que forman parte de la persona líder:

Capacidades y limitaciones. Características personales, sociales y laborales

Piensa que las capacidades que son innatas, no permite oposición ante un proyecto.

Capacidades organizativas.

Creatividad

Valores

Limitaciones

Tiempo

La familia y lo personal

4-¿Qué pensamientos predominan en el gremio de profesionales en Odontología sobre las personas con un puesto de liderazgo (Positivos y negativos)?

Un aspecto positivo es que tiene que dejar huella y generó una asociación deportiva donde se ha dado frutos. Formó una asociación educativa sin fines de lucro que ha servido durante veintiséis años para la formación académica y un premio de investigación que tiene diecisiete años, pues ha renovado la academia de endodoncia. En el aspecto negativo, el hacer todo esto genera envidia, celos, chismes, y esto hace que muchas buenas ideas y proyectos no salgan a la luz, porque quizás no tengan la aprobación.

5-¿Cómo ha evolucionado por medio de su formación y práctica profesional, su imagen con respecto a su posición de líder?

Madurez a través de los años, tratando de madurar el pensamiento.

6-¿Se considera un líder dentro de su gremio?

¿Por qué?

Si, porque es innovador, investigador, y por los logros que ha alcanzado

Entrevista # 6

1-¿Cómo completaría la siguiente frase? “Una persona líder es...”

Es aquella que se preocupa por el medio que lo rodea, su comunidad, su país, su gremio; se puede decir que alguien que está interesado en participar en la problemática que lo rodea, en todos los ámbitos.

2-¿Qué aspectos de su vida considera que han intervenido para que usted construyera esta visión de liderazgo? (Retomar: experiencias personales, vida cotidiana, medios de comunicación, formación profesional).

Lo más importante que ha tenido es la formación familiar.

3-Háblenos sobre los siguientes aspectos que forman parte de la persona líder: capacidades y limitaciones. Características personales, sociales y laborales

Ingenioso, es firme con sus ideas hasta convertirlas en realidad

Confiabilidad

Voluntad

Sensibilidad

Oportunidad

Tiempo

Limitación

Tiempo

4-¿Qué pensamientos predominan en el gremio de profesionales en Odontología sobre las personas con un puesto de liderazgo (Positivos y negativos)?

Opina que él siente mucha admiración por aquellas personas que aportan cosas positivas al gremio.

5-¿Cómo ha evolucionado por medio de su formación y práctica profesional, su imagen con respecto a su posición de líder?

Con el pasar del tiempo, ha ido reafirmando la seguridad, está convencido de que las cosas que ha hecho son las correctas

6-¿Se considera un líder dentro de su gremio?

¿Por qué?

Si, porque es gestor de ideas, es innovador.

