



Nombre del alumno: cleopatra Edith maza gomez

Nombre del profesor: Lic. Andrés Morales

Nombre del trabajo: ensayo

Materia: Dirección y liderazgo

PASIÓN POR EDUCAR

Grado: 7

Grupo: "A"

Unidad III

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.

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 mi estudios en psicología, 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 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. Por ello es que el ejercicio del liderazgo se desarrolla en climas de cambio, desorden y ambigüedad, mismos que requiere **efectividad**, y sobre este último concepto versará el lacónico contenido de este ensayo. Un caso práctico y personal, me parece apropiado

Es una verdad de Perogrullo la afirmación de que “el clima organizacional afecta directamente los resultados de una organización” 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 objetivos claros y ambiciosos, que va más allá del espíritu de la organización basado en su misión y visión.

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. 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.

Como señalé en un principio, se trabaja en un ambiente de relaciones interpersonales, es decir, con personas que son un cúmulo de emociones e

intereses combinados que buscan satisfacer necesidades laborales y existenciales y que suponen ser la médula operativa de toda organización. Tener “un buen jefe” resulta importante para todos los trabajadores.

Quiero mencionar un ejemplo de la institución educativa en la que quería estudiar, la mayoría de los docentes y alumnos llegan a la hora que quieren, es decir, no respetan el tiempo de entrada al plantel, los alumnos no realizan las tareas de manera adecuada, llega el periodo en que no hay clases, llegaban igual tarde de manera frecuente.

Rosabeth Moss Kanter plantea que para que la organización acompañe el cambio, los líderes deben dominar siete capacidades esenciales (Moss Kanter, 1997):

1. Ver más allá de sus fronteras para descubrir lo que puede ser diferente
2. Desafiar suposiciones
3. Visión
4. Reunir Aliados
5. Crear un Equipo
6. Persistir e insistir
7. Compartir los méritos.

En lo personal, me parece que la gran masa de teoría sobre liderazgo efectivo organizacional se enfoca en empresas productivas privadas, no tanto en las públicas, que son caracterizadas por su ineficiencia en muchos de sus quehaceres institucionales y son víctimas de lo que se conoce como burocracia pública, que se caracteriza por males perniciosos como el tortuguismo, ausentismo, corrupción y poco profesionalismo

Finalmente, esta conclusión va en sintonía con lo mencionado por las autoras Delgado Torres (2003):

“Otro tipo de líder es el que se forma como resultado de una sumatoria de experiencias concretas de vida y del desarrollo de algunas habilidades que lo van ayudando cada vez más a alcanzar y perfeccionar la función de líder (Delgado Torres y Delgado Torres, 2003).”

Los líderes empresariales no necesariamente están dotados de carisma natural, pero a lo largo de su experiencia, de su autodesarrollo, son capaces de transformar ciertas características en una gran dosis de carisma.

En síntesis, no se puede negar que existan líderes por nacimiento, pero lo que es cierto, es que la misma experiencia va dotando a los líderes los conocimientos que definitivamente no encontrarán ni en los libros, ni mucho menos en los genes.

Después de discutir un poco sobre estilos de liderazgo y sobre formación de líderes, se puede colegir que un buen líder “efectivo” debe saber conjugar dos ámbitos organizacionales: el logro de objetivos u obtención de resultados, y la creación de un adecuado ambiente de trabajo. Quiero precisar que la creación de un ambiente de trabajo no es absoluta, ya que siempre se contará con elementos subversivos

institucionales que se resistan de manera perenne a los cambios y, sobre todo, a la aceptación de nuevas reglas del juego que vayan en contra de privilegios o viejas usanzas.