



# DIRECCION Y LIDERAZGO

DIRECCION Y LIDERAZGO

CATEDRATICO: BARREDA ROBERTO GARCIA  
SEDANO  
RUBEN RIVAS MARÍN.

---

## **influencia, proceso, técnicas, como ejercerla dirección y liderazgo**

La dirección escolar hace referencia a la figura que tiene los mayores niveles de autoridad y responsabilidad en una organización. Esta posición hace de la dirección un claro referente para los miembros de la organización y un centro de influencia sobre el funcionamiento institucional, pero poco dice sobre su ejercicio y efectividad. Al respecto, podemos considerar tareas diversas (gestionar procesos, liderar personas, evaluar resultados,..) pero también la manera cómo se desarrollan y los procesos implicados en las mismas.

El poder que tiene la dirección puede estar concentrado en una persona, en varias o ser ejercido de una manera asamblearia por todos los miembros de la organización, dando lugar a los conocidos modelos autocrático, democrático y asambleario; también, puede ser desarrollado de una manera autocrática (todas las decisiones las toma una sola persona) o participativa, estar orientado al mantenimiento o al cambio, centrarse en la tarea o en las personas, etc. permitiendo hablar de estilos de dirección o manera de ejercer el liderazgo.

Las formas de hacer y funcionar las instituciones pueden ser muy diversas como las maneras de actuar de la dirección. Reconocemos directivos que saben lo que tienen que hacer, lo hacen y son respetados y reconocidos por ello, pero también conocemos directivos que, por razones variadas, no son capaces de ejercer sobre los demás una influencia suficiente para conseguir los objetivos institucionales. Esta carencia de liderazgo, lleva entre otras cuestiones a un desempeño de la dirección ineficiente y una gestión de la escuela insatisfactoria. Decimos que la persona no tiene liderazgo cuando no tiene capacidad de movilizar a las demás personas para conseguir los objetivos comunes. El liderazgo es un rol y, a la vez, una competencia, si se desempeña de manera eficaz, eficiente y satisfactoria.

Se trata, por tanto, no sólo de ser director sino de convertirse en líder institucional. Conseguirlo no sólo es cuestión de posibilidad (compartir momentos que permitan

demostrar capacidad para resolver problemas y aportar soluciones) sino también de tiempo y oportunidad, ya que el liderazgo se construye ganando autoridad y credibilidad delante de los demás.

La capacidad de influir puede obtenerse de varias fuentes, que se vinculan a distintos tipos de autoridad: personal, por la posición, por la experiencia y por la oportunidad. Todas ellas deberían de sustentar la acción directiva. Como dice Antúnez, Silva y Slater (2014)

“Razonablemente, tratar de reforzarlas, debería ser una preocupación constante de las personas que dirigen con el fin de construir su liderazgo. La finalidad de esa tarea no debería consistir tanto en un afán de notoriedad o un ansia desmedida de perpetuarse en el cargo sino en una sana intención de promover mejores prácticas educativas a través de procesos de dirección más adecuados y justos”

De todas formas, también es importante considerar la orientación que conlleva el ejercicio del liderazgo y que nos permite hablar de varias visiones que se han ido desarrollando con el tiempo, aunque muchas veces conviven en una misma realidad. De hecho, algunos autores hablan de tres corrientes posibles: la primera se basa en el análisis de los rasgos que definen al líder; la segunda se centra en el comportamiento de los líderes; y la tercera estudia las relaciones entre el líder y sus seguidores.

#### Proceso

Los resultados son el fruto de objetivos comunes, de motivación y estímulo, de confianza y de un proceso sistemático de mejora continua. La dirección eficaz y el liderazgo consiguen que los miembros de un equipo den lo mejor de sí mismos, se empleen al límite, queden satisfechos con lo que están realizando (hacen las cosas porque desean hacerlas). Es satisfacción y rendimiento, inseparablemente unidos. En esas condiciones las personas se sienten responsables, comprometidas, se entusiasman con el proyecto, aprenden continuamente.

#### **Técnicas de liderazgo y estilos de dirección**

Muchos defienden que el líder nace, no se hace, sin embargo, esta afirmación categórica no se corresponde del todo con la realidad. Lo que es cierto es que cada

individuo tiene una personalidad distinta y una forma diferente de abordar sus responsabilidades. Los estilos diferentes de dirección pueden integrarse mejor o peor con las **técnicas de liderazgo** más efectivas para causar un gran impacto positivo, que son las siguientes:

1. Definir los objetivos claramente, compartiendo la visión de negocio de manera efectiva.
2. Trazar una ruta de hitos cuya consecución progresiva conducirá, en último término, a la de las metas globales.
3. Apoyarse en el correcto uso del lenguaje y la comunicación, verbal y no verbal, para construir confianza, motivar el pensamiento creativo y canalizar la energía hacia los objetivos comunes.
4. Seleccionar a los miembros más adecuados para cada equipo, esas personas apasionadas, motivadas y proactivas.

El éxito en la puesta en práctica de estas **técnicas de liderazgo** dependerá de la capacidad del manager para:

- Lanzar las preguntas adecuadas en el momento preciso.
- Ser genuino e inspirador.
- Tener la capacidad para compartir una idea de forma brillante.
- Estar dispuesto (y disponible) para hablar de todo, también de los temas más complicados.
- Saber escuchar y dejar que sean los demás quienes hablen primero.
- No cejar en su empeño.
- Saber divertirse en el trabajo y con el trabajo.

Los diferentes estilos de dirección deberán recorrer una distancia más o menos amplia para encontrarse con el líder de alto rendimiento que se desprende de las **técnicas de liderazgo** precitadas. Los tipos de líder más habituales son los siguientes:

**A/ Líder de vanguardia:** avanza hacia la excelencia pero requiere de un equipo motivado. Este tipo de líder busca resultados rápidos pero su nivel de exigencia (y auto-exigencia) puede abrumar a los miembros del equipo y sofocar la innovación.

**B/ Líder autoritario:** moviliza al equipo hacia una visión común y se centra en los objetivos finales, dejando que cada individuo configure sus propias metas intermedias. aporta la visión, pero le falta la elaboración de esa ruta de hitos que facilita su consecución.

**C/ Líder unificador:** busca crear vínculos emocionales que refuercen el sentimiento de pertenencia a la organización. Está muy volcado en las necesidades individuales de las personas y se halla disponible, resultando siempre muy accesible, sin embargo, la falta de contundencia en la definición de metas y objetivos puede terminar entendiéndose como falta de dirección y hacer mella en el potencial de rendimiento.

**D/ Líder preparador:** su visión de futuro hace que se centre en el crecimiento individual de las personas, intentando apoyar la construcción de fortalezas duraderas. Un estilo que concuerda bastante bien con las diferentes **técnicas de liderazgo** pero que siempre dependerá de una correcta selección de personal.

**E/ Líder coercitivo:** este modelo de líder representa al estilo más tradicional donde se imponen las órdenes y los mandatos exigen un cumplimiento inmediato. Pese a que en momentos muy concretos, como situaciones de crisis, puede ser oportuno, dado su carácter resolutivo, en general no resulta nada recomendable ya que su falta de flexibilidad puede dar lugar a una fuga de talento.

**F/ Líder democrático:** actúa de forma consensuada y es la fiel imagen de un liderazgo participativo. Es eficaz siempre que se tengan claras las metas y se sepan transmitir, puesto que, de otra forma, la aplicación de todas las demás **técnicas de liderazgo** nunca sería suficiente como para lograr los niveles de rendimiento deseados.

¿Cómo ejercer un buen liderazgo? Te mostraremos 4 recomendaciones fundamentales que deberás tener en cuenta al momento de liderar un equipo.

Genera empatía

“Para los líderes en particular, la empatía significa entender cómo te diriges a los otros y cómo eres percibido por ellos”, expresa Robert I. Sutton, autor del libro Good

Boss, Bad Boss. Es la habilidad de entender a los demás y mostrar interés, comprensión y sensibilidad ante las situaciones que rodean a los demás.

#### Aprende a escuchar

Escuchar lo que otros tienen por decirte es más importante que lo que tú tienes por decir. De ellos podrás recibir retroalimentaciones que te permitirán realizar cambios para lograr los objetivos, además, sabrás en lo que estás fallando.

#### Fomentar la participación

Es importante que cada una de las personas que integran una organización se sientan piezas clave de esta, así tendrán más sentido de pertenencia y trabajarán con pasión por las metas propuestas. Para esto será necesario crear un ambiente de participación donde cada uno de los trabajadores comprendan la forma en que pueden contribuir.

#### Afronta los problemas con entusiasmo

Frente a los problemas hay dos caminos y solo uno de ellos logrará mantener el entusiasmo en el ambiente laboral. Podrás generar preocupación y caos mostrando los problemas presentados y buscando un culpable ante la situación, o podrás mantener una actitud positiva y calmada, afrontar la situación, identificar los errores y buscar la forma de corregirlo trabajando en equipo.

“Si tus acciones inspiran a otros a soñar más, aprender más, hacer más y convertirse en algo más, entonces eres un líder”- John Quincy Adams, ex presidente de Estados Unidos.

Conviértete en un líder capaz de inspirar a otros y guiarlos hacia el camino del éxito. Con Next U podrás encontrar las herramientas que te ayudarán a formar actitudes de un líder positivo. ¡Porque un líder no nace, SE HACE! Certifícate con nosotros.