



**Mi Universidad**

**ENSAYO**

*NOMBRE DEL ALUMNO: VELÁZQUEZ ZAMORANO YADIRA LUCELI*

*NOMBRE DEL TEMA: DIRECCION Y LIDERAZGO*

*PARCIAL: I*

*NOMBRE DE LA MATERIA: DIRECCIÓN Y LIDERAZGO*

*NOMBRE DEL PROFESOR: LIC. EDUARDO ALIKVANN ESCOBAR*

*NOMBRE DE LA LICENCIATURA: LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL Y  
GESTIÓN COMUNITARIA*

*CUATRIMESTRE: 7MO CUATRIMESTRE*

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo es un ensayo sobre la forma en que el liderazgo ha existido en la vida del ser humano, como ser sociable, desde el inicio de los tiempos. Por supuesto que la forma de liderazgo de los primeros seres era muy rudimentaria, se guiaban por los rasgos más predominantes como altura, fuerza, peso, velocidad y fiereza para pelear. Al ser que contaba con estos atributos o por lo menos que contara con alguno de ellos, era proclamado líder de la manada. El “macho alfa”.

Puedo decir, sin temor a equivocarme, que el liderazgo ha venido evolucionando de la mano del avance de la humanidad (ciencia y tecnología). El hombre por naturaleza es un ser sociable, por lo tanto, siempre ha tenido la necesidad de aprovechar al máximo los recursos de los que dispone y de los que no dispone, pero que se encuentran dentro de los límites de su alcance, es decir, en el medio ambiente que lo rodea; por lo tanto, siempre han existido líderes y seguidores.

El ensayo, se basa principalmente en las exposiciones hechas por los integrantes del grupo de Dirección y Liderazgo y en la antología facilitada por el conductor del curso el Profe. Gustavo Solano Rojas. Dentro de las exposiciones se tocaron a grandes rasgos la teoría y la evolución de lo que hoy conocemos como liderazgo, donde fundamentalmente nos hacemos la pregunta: ¿el líder nace o se hace? ¿Hay líderes buenos y malos? ¿Existe una escasez de líderes en nuestro país? Al final de este ensayo contestaré a estas interrogantes.

El ensayo está compuesto en primer lugar por una introducción, el cuerpo o desarrollo del trabajo y, por supuesto, de las conclusiones. Los temas que se tocan van desde la teoría de Dirección y Liderazgo, las distintas definiciones que diversos autores manejan, hasta el papel del liderazgo en las escuelas.

Por último, quiero mencionar que el presente esfuerzo, trata de responder a la pregunta que todos los que estamos en educación nos hacemos: ¿es posible ser líder de una escuela de la misma manera en que existen líderes empresariales, políticos o sindicales? ¿Utilizando las mismas herramientas que han usado líderes

de todos los ámbitos y de todas las épocas? Mi respuesta es afirmativa en ambas cuestiones. He aquí mis razones.

## ANTECEDENTES HISTÓRICOS

Desde que el hombre apareció sobre la faz de la tierra ha tenido que trabajar para sobrevivir. Ya sea cazando o recolectando frutos, siempre ha tenido que maximizar los recursos de los que dispone. Para lograr lo anterior, el ser humano, se ha organizado en grupos para facilitar el proceso de supervivencia. Siempre el esfuerzo de dos o más seres será menor que el de un solo individuo. El sistema de trabajo siempre ha sido el mismo, solo han cambiado las circunstancias, el hombre se ha adoptado a éstas lo mejor que ha podido. La necesidad de organizarse, de planear, de dirigir y de controlar los resultados, ha acompañado al ser humano en todos los procesos productivos que ha emprendido. El hombre ha aprendido con el paso del tiempo, de que no puede depender totalmente de la naturaleza ni de esfuerzos esporádicos e individuales, es necesario prepararse para el trabajo lo mejor posible, solo así se puede avanzar en los tiempos modernos que nos ha tocado vivir. Cuando hablamos de líderes nos imaginamos a individuos dinámicos, poderosos e inteligentes y no estaríamos equivocados, la historia escrita del hombre corroboraría la frase anterior. Recordemos que la historia la escriben los ganadores. Y en los equipos ganadores siempre existen líderes y seguidores. El liderazgo se observa en todos los ámbitos de la sociedad moderna: en los ejércitos, en la política, en las empresas, en los sindicatos, en los deportes, en el arte y entretenimiento, en las pandillas, en las bandas del crimen organizado y, por supuesto, en las escuelas.

Se dice que las crisis o dificultades no crean líderes; solo muestran la clase de líderes que tenemos. Entonces... ¿los líderes nacen o se hacen? Mi opinión personal es que es necesario contar con las dos características para ser líderes triunfadores. Porque si bien es cierto contar con ese “ángel” o carisma, también es muy cierto que son pocos los que aceptan la responsabilidad de estar al frente de un grupo de personas.

Para ser líderes hay primero que parecerlo. La imagen es muy importante. La percepción es todo. El líder deberá saber proyectar lo que desee. Su mensaje deberá ser claro y preciso. La forma en que lo anterior lo perciban sus seguidores

es fundamental para que el líder triunfe o fracase. El líder deberá ser congruente entre lo que dice y lo que hace. Algunas de estas características las puede tener de nacimiento la persona, pero algunas, no. Es por eso, que algunos aspectos de los líderes se deben pulir. Los líderes no lo saben todo. Las buenas intenciones tampoco bastan. El líder debe prepararse para el presente y futuro. La experiencia también es fundamental para un buen líder, y con la experiencia no se nace, y como dicen “no se aprende en cabeza ajena”, es necesario que el líder tropiece, aprenda y se levante. Ninguna capacitación es tan rica como la experiencia. Nadie nace sabiendo. Por eso concluyo que el líder nace y se hace.

## DEFINICION DE LIDERAZGO

No existe una definición universal de liderazgo porque el tema es complejo. Con el paso de los años se han escrito infinidad de definiciones por infinidad de autores, a mi modo de ver, todas ellas correctas, cada cierto tiempo se le agregan conceptos o ideas para renovar la definición, sin embargo, a modo personal me quedo con la Robert N. Lussier: es el proceso de influencia de líderes y seguidores para alcanzar los objetivos de la organización mediante el cambio. Así de fácil, así de sencillo. No es necesario practicar conceptos pomposos o que compliquen y desorienten. Para mí Líder es aquel que muestra el camino, que te dice qué se debe de hacer y cómo lograrlo. Seguidor es aquel que recibe el mensaje y la influencia del líder. Para lograr cualquier fin organizacional, ya sea en la empresa, en la política, en la escuela, en el ejército, tanto líder como seguidor son igual de importantes. Es como en el ajedrez, el rey se mueve casi igual que el peón.

Siguiendo con las definiciones podemos decir que influencia es el proceso de comunicar ideas de parte del líder. Es el mensaje que motiva, es el mensaje que invita al cambio. Por tal, la influencia es parte medular del liderazgo. Este concepto comprende el poder, la política y la negociación. También existe el liderazgo compartido y el Coliderazgo. El primero se utiliza cuando diferentes integrantes de un grupo desempeñan diversas funciones de liderazgo; el segundo, es cuando el poder y el crédito se reparten sin por igual en la organización.

Los líderes eficaces influyen en los seguidores para que no piensen en función de sus propios intereses, sino en los de la organización. Los líderes eficaces crean y desarrollan líderes. Los líderes eficaces están abiertos al cambio. Si hay una palabra que ejemplifique el trabajo del líder es ésta: el cambio. Las siguientes frases nunca deberán estar en el vocabulario del líder: “siempre lo hemos hecho de esta manera”, “nunca lo hemos hecho así”, “es imposible realizarlo”, “nadie lo ha hecho” y “no entra en el presupuesto”. El líder deberá estar dispuesto a arriesgarse y probar cosas nuevas.

## CLASIFICACIONES DE LA TEORIA DE LIDERAZGO

- Teoría de los Rasgos: Intenta determinar características distintivas que expliquen la eficacia del liderazgo. Los investigadores deseaban identificar el conjunto de rasgos que distinguen a los líderes de los seguidores, como rasgos físicos y psicológicos o cualidades como altos niveles de energía, cierta apariencia, agresividad, independencia, poder de persuasión y dominio. Sin embargo, esta teoría falló ya que no se pudo descubrir una lista de cualidades universales comunes a todos los líderes competentes, o que aseguraran el éxito.
- Teoría del Comportamiento del Liderazgo: Trata de explicar ya sea los estilos distintivos de los líderes, o bien, definir la naturaleza de su labor.
- Teoría del Liderazgo por Contingencia: Destaca la importancia de factores situacionales, como índole del trabajo realizado, el ambiente externo y las características de los seguidores.
- Teoría Integral del Liderazgo: Trata de combinar las teorías de rasgos, del comportamiento y por contingencia para explicar por qué ciertas relaciones de influencia entre líder y seguidores son fructíferas.

## RASGOS DE LOS LÍDERES EFICACES E INEFICACES

Líderes Ineficaces: Su estilo es intimidatorio, son insensibles y agresivos. Son fríos, distantes y arrogantes. Defraudan la confianza que las personas depositan en ellos. Son egocéntricos y parecen demasiado ambiciosos y siempre concentrados en el siguiente trabajo. Tienen problemas de desempeño específico en el negocio y se concentran demasiado en los detalles, incapaces de delegar responsabilidades o formar equipo.

Líderes Eficaces: Dominio, gran energía, confianza en sí mismos, locus de control, estabilidad, integridad, inteligencia, flexibilidad y sensibilidad hacia los demás.

Una parte muy importante de la personalidad de los líderes son las actitudes y el autoconcepto. Las actitudes son sentimientos positivos o negativos hacia la gente,

las cosas y los asuntos. Las actitudes ejercen influencia importante en el comportamiento y el desempeño. El autoconcepto son actitudes positivas o negativas que tiene la gente sobre sí misma. Éste es el rasgo de autoconfianza del líder. “Si piensas que puedes hacerlo, lo harás; si no, ni lo intentes”.

Es primordial para el líder exitoso desarrollar actitudes y un autoconcepto más positivo, porque estos rasgos se perciben, y permean hacia los seguidores. Por eso es importante que la persona que desee liderar a un grupo de personas, procure tener y mantener una actitud positiva y optimista y no solo eso, sino, además, fomente en sus seguidores ideas optimistas. En el mismo sentido deberá evitar en la medida de lo posible a la gente negativa. Un líder deberá fijarse metas y cumplirlas, así mismo, les dará siempre más importancia a los buenos resultados que al fracaso, y aceptará los cumplidos sin menospreciar sus logros.

## CONCLUSIONES

Las escuelas son organizaciones formales y complejas, donde coexisten diversos actores que influyen y deciden en el proceso de toma de decisiones. Pesan sobre las decisiones los directivos, los maestros, los alumnos, los padres de familia, sindicatos, juntas de vecinos, las empresas, organizaciones no gubernamentales, etc. Por lo anterior, se dice que la escuela es una organización compleja, pero sería un error muy grande si la escuela cerrara sus puertas a esos actores. La escuela debe ser un sistema abierto, vivo, que se vincule aun más a su entorno, a su ambiente.

Para que la modernización educativa avance, es imperativa una reingeniería de los procesos donde intervienen todos los integrantes de la comunidad. El liderazgo es requisito indispensable. Necesitamos un agente de cambio, alguien que enseñe el camino, alguien que asuma el compromiso y la responsabilidad de enseñar, capacitar y escuchar. Nosotros, los estudiantes de maestría del IPPSON podemos serlo. Por eso estamos aquí. Por eso nos estamos capacitando.

El liderazgo y sus conceptos son herramientas que están a nuestro alcance y que tenemos la responsabilidad de ponerla en práctica. No es una receta infalible para el éxito. No todos los procesos se pueden aplicar a todas las realidades de cada escuela. Esto es muy importante. Depende de nosotros el estilo de liderazgo que mejor funcione y cultivar nuestros conocimientos, para cada día ser mejores, para poder servir mejor a nuestros seguidores. No olvidar que debemos ser flexibles y abiertos a las críticas y al cambio y que nuestros seguidores son personas muy cercanas a nosotros. Todos distintos y con diferentes aspiraciones e intereses. Para aplicar los cambios, antes que otra cosa necesitamos el apoyo de nuestros compañeros de organización. La respuesta está en todos. Todos somos líderes. Todos podemos ser mejores líderes