

## **LIDERAZGO EN LA GERENCIA DE LAS INSTITUCIONES UNIVERSITARIAS DEL SIGLO XXI**

---

***Autora: Sandra Dudamel***  
***[sandradudamel@gmail.com](mailto:sandradudamel@gmail.com)***

### **PALABRAS CLAVE**

Liderazgo, instituciones educativas, gerencia.

### **RESUMEN**

El propósito de este ensayo es realizar un recorrido epistémico y ontológico relacionado con el liderazgo y la acción gerencial en las instituciones del sector universitario. A pesar de lo muy versado sobre esta temática, es vital dar a conocer elementos para enriquecer estos términos. En este ensayo, presento un conjunto de postulados, una nueva visión al liderazgo y a la gerencia universitaria en el Siglo XXI, como agentes fundamentales en esta etapa de cambios. Fortalecer el argumento de un liderazgo en la gerencia de las instituciones universitarias del siglo XXI, invita a reflexionar sobre el paradigma de la persona, su formación integral, su relación con un liderazgo emergente que requieren estas instituciones educativas. Respecto a la justificación de este tema, es de una consideración relevante, se ofrece la oportunidad de mejorar, consolidar cambios positivos, no sólo para la gestión en el arte de gerenciar procesos, sino en la nueva forma de liderar, incorporar nuevas y profundas convicciones, y darle sentido a la vida de las personas, quienes cumplen una importante misión en la formación de ciudadanos, llamados a establecer nuevas relaciones de calidad, así como el de promover una sociedad más justa, humana y sostenible.

## LEADERSHIP IN EDUCATIONAL MANAGEMENT IN 21ST CENTURY UNIVERSITY INSTITUTIONS

---

***Autora: Sandra Dudamel***  
***[sandradudamel@gmail.com](mailto:sandradudamel@gmail.com)***

### KEYWORDS

Leadership, educational institutions, management.

### ABSTRACT

The purpose of this essay is to present an analysis on leadership in the management of educational institutions in the university sector. Despite being well versed on this subject, it is vital to present elements to enrich these terms. In this work, the spiritual aspect is included, a set of postulates is presented, an improvement to the organizational management in the XXI century, to include it as a novel agent in this new way of managing. Strengthen the argument of a more human management, invites reflection on the paradigm of the whole person, their integral formation, their relationship with the spiritual leadership required by the institutions. Regarding the justification of this topic, it is very relevant, it presents the opportunity to improve, consolidate positive changes but not only in management in the art of managing processes but in the new way of leading, incorporating new and deep convictions, aspects for give meaning to the lives of people, who fulfill an important mission in these organizations, training citizens, called to establish new relationships of quality in addition to promoting a more just, humane and sustainable society.

## INTRODUCCION

Vivimos en un período sin paralelo en la historia porque el recorrido que estamos transitando en este nuevo siglo nos obliga a observar con atención los cambios tan profundos que se están operando en las diversas instituciones u organizaciones, más aquellas de carácter universitario, en donde se hace necesario reinventar, no sólo estas instituciones, sino nosotros mismos como líderes y como gerentes.

Es importante señalar que estos grandes cambios han impuesto presiones sobre los líderes y su acción de liderar en su escenario correspondiente; quizás los mismos, se deba a los trastornos económicos, políticos y sociales, que exigen un liderazgo diferente, que ponga a prueba todos los viejos paradigmas, nuestro modo de pensar y de actuar para poder reorientar o como lo señala Junkuns (2010), “los líderes de hoy que llevan un ritmo mucho más rápido en su forma de gerenciar las organizaciones universitarias,

necesitan actuar más en vez de reaccionar” (p. 51).

Ante esta realidad planteada, nos hace ver como líderes - gerentes que necesitamos nuevos paradigmas para gerenciar y liderar las universidades, porque los viejos no se ajustan a las exigencias educativas; en primer lugar, el escenario de trabajo, así como el entorno social están en un proceso de cambio vertiginoso, en segundo lugar, el gerente - líder universitario está cambiando; de tal modo, como lo plantea Gerrity (2004), “lo interno y externo de las universidades, del líder, del gerente y de los diferentes actores sociales están cambiando y todos requieren de perspectivas más amplias en términos gerenciales” (p. 74)

Considero que el líder ideal para las universidades en el siglo XXI, será aquel que cree un ambiente que estimule a través del proceso gerencial a todos sus miembros a desplegar sus capacidades y alcanzar una visión compartida; con la finalidad de dar confianza y poder enfrentar todo tipo de cambio. Por eso, asumo

lo que señala Lucena (2003), “el liderazgo y la acción gerencial en las universidades del siglo XXI, son el circulante” (p. 24), aún cuando muchos líderes reconocen que algunas de las cualidades del liderazgo son de manera intemporal, que aunque vivamos en una era completamente nueva, y que pone a prueba viejos marcos de referencia, suposiciones y creencias, se hace necesario redefinir el liderazgo, porque así como la gerencia y nuestra universidad han requerido una transformación, el liderazgo también debe cambiar; es decir, que para ser un líder en este siglo, éste tiene que ser capaz de sacar lo mejor que hay en sus liderados.

Al revisar el transcurrir del tiempo, la sociedad venezolana constantemente ha ido buscando formas de mejorar el liderazgo y su acción gerencial, centrada más en la condición humana, consciente de su ser biológico y cultural, con necesidades, inquietudes, sueños y muchas circunstancias adversas. Las instituciones de educación universitaria han ido pasando de unos

estadios a otros en un permanente intento de desarrollar una gestión gerencial extramuros para dar respuesta a las necesidades dadas desde el entorno social con el que se vincula.

Esta gestión gerencial, según Ramírez (2016) surge como el resultado del arte, ciencia, técnica administrativa, inherente al hombre. En esta definición se mezcla arte, ciencia y técnica, el arte se refiere a la gestión de las personas, los individuos que hacen vida en las organizaciones, la ciencia, para gerenciar recursos financieros y en la técnica todo lo referente al proceso administrativo general.

Sin embargo, en las instituciones universitarias, ha faltado dinamismo, las estructuras aunque un poco desfasadas en el tiempo siguen vigentes, a pesar de la vitalidad de sus actores sociales; por eso, según expresa Zambrano (2011) “la universidad tiene un modelo que está totalmente colapsado, sufre también los rigores de la oxidación de sus piezas, de modo que la estructura que le asiste ya no se corresponde con el

deseo social y la necesidad de revisar los problemas de la sociedad” (p. 48) Entonces surge la necesidad de analizar, revisar el modelo gerencial y la forma de liderar las instituciones universitarias de cara al nuevo milenio e incorporar elementos dinamizadores a esta nueva reestructuración que se reclama desde el entorno y escenarios educativos..

En la actualidad y de acuerdo a la nueva concepción de la gerencia y del liderazgo del siglo XXI, se tiene una visión con una universidad más humana, comprometida con los problemas sociales de su entorno, ante lo cual se requiere un verdadero proceso de transformación en ella como institución educativa, una universidad con un mayor reto a los desafíos del cambio epocal, inspirada en los grandes avances y uso de la tecnología.

Desde esta perspectiva de universidades con un sentido gerencial y liderazgo más humano, surgen criterios que se corresponden con las exigencias de este nuevo siglo, que según Carriego (2007), la responsabilidad, especificidad

institucional, jerarquización de la toma de decisiones, entre otros, son criterios inspiradores hacia la reflexión sobre los aspectos organizativos o administrativos. Aunado a ello también las universidades tienen capacidades para asumir cambios profundos, en un ambiente donde lo cotidiano es enfrentarse a nuevas y cada día más complicadas realidades gerenciales, en las cuales se entrelazan situaciones técnicas, coyunturales, económicas, ambientales y humanas. Por esto, es importante ofrecer a las instituciones mecanismos que generen nuevas formas de pensamiento para gerenciar y liderar, aporten la construcción de organizaciones más justas, éticas y auto sostenibles.

En ese orden de ideas, Covey (1997) plantea que las cosas se administran, la gente se lidera. Este planteamiento es profundamente inspirador, hace un llamado a la humanización de la gerencia y del liderazgo; por eso, es preciso entender la evolución de la gerencia y del liderazgo al ritmo dinámico del

desarrollo de la sociedad, y de sus actores sociales.

Es urgente entonces abrir el debate acerca del líder, del papel de éste en esta gerencia del siglo XXI, tener conocimiento de cómo debe ser la nueva gerencia y el liderazgo, revisar los elementos resaltantes, estar impregnados por un alto desarrollo tecnológico, una sociedad totalmente informatizada, el manejo de una conciencia ecológica y la humanización de la gestión en las instituciones. Conociendo entonces estas características de la gerencia del siglo XXI, es fácil hacer un esbozo del tipo de liderazgo idóneo para esta forma de gerenciar

Es de vital importancia de acuerdo a lo planteado en el párrafo anterior que, tanto el líder como el gerente se sientan comprometidos con los objetivos de la universidad, de la misma manera, que todos los miembros de esta institución estén obligados a liderar con la finalidad de dar una mayor responsabilidad de todo accionar en los procesos. Como lo señala Mark (2010), “esta es la manera de convertirse en líder y

gerente, cuando asuman su responsabilidad y autoridad por los demás” (p. 35). En esta cita se deja entrever la creación de un nuevo líder y una nueva forma de gerenciar; es decir, darle el sentido de empoderamiento para que exista una atmósfera abierta al querer y poder hacer de una manera en donde prevalezca la horizontalidad.

Ante estas realidades, y tomando en cuenta las diferentes tendencias epocales, considero que en este siglo XXI, cambia la naturaleza de la tarea, tanto del líder como del gerente y sus diferentes acciones, debido a la atención que debe prestarse al ofrecimiento de un liderazgo global, en donde la cultura gerencial funcione de una manera más efectiva, que prevalezca la confianza, el respeto, el escuchar, la inspiración, la creatividad, el ejemplo, aprovechamiento del talento y naturalmente el empoderamiento.

Como puede verse, de acuerdo a lo que plantea Grandall (2013), el líder ideal para gerenciar las organizaciones universitarias en el siglo XXI, será quien pueda crear un

entorno que estimule a todos los miembros de la organización, desafíe a los demás para que piensen más clara y críticamente para la obtención de un mayor poder y un mejor desempeño.

Al tomar en cuenta lo que sostiene Aburdene (2005), el líder de las instituciones universitarias para el siglo XXI, tendrá que ser impulsado por creencias completamente desarrolladas sobre la inversión en capital humano, porque en la medida que los escenarios se hacen más pequeños, el líder y el gerente tendrán que desarrollar preceptos totalmente nuevos sobre el valor de cada uno de los liderados y gerenciados.

Hoy, es importante integrar el liderazgo con la gerencia para enfrentar el juego del cambio, este es una destreza esencial para el siglo XXI, porque tanto el líder como el gerente tendrán que ser capaces de anticiparse ante los hechos e ideas para tener una cosmología que conecte todo tipo de acción para poder asimilarlos.

Ante estas realidades, quienes lideren y gerencien las instituciones de

educación universitaria del siglo XXI, tendrán que reinventarse, aprender a crecer, tener una actitud muy sana hacia el cambio y tener presente que la educación en las organizaciones universitarias para el siglo XXI, es un enorme reto para el liderazgo y para la gerencia

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Aburdene, P. (2005). **El éxito del líder en la gerencia**. Newyork

Carriego, A (2007). **Empoderamiento del líder y gerente**. México

Covey, S. (1997). **Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva**. Ediciones Paidós Ibérica S.A.

Grandall, R. (2013). **Liberar el potencial del liderazgo**. Virginia west

Gerrity, D. (2004). **La gerencia y el líder cambian**. Chile.

Junkuns, M. (2010). **Los nuevos paradigmas para liderar y gerenciar**. Virginia. EEUU.

Lucena, A. (2003). **Modelo holístico y creativo para gerenciar**. Venezuela

Mark, T. (2010). **Liderar las universidades en tiempos de cambio.** Venezuela

Murad, A. (2009). **Gestión y espiritualidad. Una puerta entre abierta.** Caracas: Paulinas – Grupo Editorial Latinoamericano.

Ramírez, C. (2016). **Fundamentos de administración.** Cuarta edición. Ecoediciones.com

Zambrano, S. (2011). **Modelos de liderazgo y gerencia para el cambio.** Venezuela