

**ATISBO DEL LIDERAZGO
RESONANTE EN LA GERENCIA
UNIVERSITARIA**

Autora: Elita Marina Rodríguez
elitar_8inteligente@hotmail.com

RESUMEN

La educación a través de la historia ha sido considerada como un factor relevante para el desarrollo del ser humano. La sociedad se enfrenta a avances, continuos, sistemáticos, que permiten a las personas atender retos para alcanzar tanto objetivos como metas tanto en el plano personal como el profesional. De conformidad con esto, el proceso gerencial es un factor importante en todos los aspectos de la vida, primordialmente en las organizaciones comerciales, industriales y educativas, aplicando siempre elementos esenciales que no deben faltar tales como: planificar, ejecutar, controlar, evaluar, realimentar, comunicar y tomar decisiones. Dentro de esta perspectiva, se considera que el gerente de una institución universitaria debe ser una persona competente, con conocimientos suficientes, para proporcionar orientación profesional docente y asistencia apropiada al personal bajo su responsabilidad. Al respecto, el autor mencionado en el párrafo anterior que las instituciones educativas precisan ser gerenciadas por profesionales altamente preparados, donde se generan alternativas de solución en la optimización de la calidad de la enseñanza, contar con directivos proactivos, creativos, con alta capacidad de gestión. Por lo tanto cada centro educativo requiere un personal con criterios científicos, actualizados a los fines de solucionar con eficacia y eficiencia los problemas tanto pedagógicos como administrativos que se presentan. Desde este punto de vista, se hace impostergable que los gerentes universitarios unan esfuerzos por gestionar cambios como líderes resonantes en las organizacionales en el logro del compromiso docente en su praxis diaria.

PALABRAS CLAVE

Liderazgo resonante-
gerencia universitària

ATISBO OF THE RESONANT LEADERSHIP IN THE UNIVERSITY MANAGEMENT

Author: Elita Marina Rodríguez
elitar_8inteligente@hotmail.com

ABSTRACT

Education throughout history has been considered as a relevant factor for the development of the human being. Society faces advances, continuous, systematic, that allow people to meet challenges to achieve both goals and goals both on a personal and professional level. In accordance with this, the management process is an important factor in all aspects of life, primarily in commercial, industrial and educational organizations, always applying essential elements that should not be missing such as: plan, execute, control, evaluate, feedback, communicate and make decisions. Within this perspective, it is considered that the manager of a university institution must be a competent person, with sufficient knowledge, to provide professional guidance to teachers and appropriate assistance to the personnel under their responsibility. In this regard, the author mentioned in the previous paragraph that educational institutions need to be managed by highly trained professionals, where alternative solutions are generated in the optimization of the quality of teaching, have proactive, creative managers with high management skills. Therefore each educational center requires a staff with scientific criteria, updated in order to effectively and efficiently solve the pedagogical and administrative problems that arise. From this point of view, it is imperative that university managers unite efforts to manage changes as resounding leaders in the organizational in achieving the commitment of teachers in their daily practice.

KEYWORDS: Leadership resonate- University management

INTRODUCCIÓN

La realidad mundial en los ámbitos económicos, políticos, sociales, culturales, tecnológicos, ecológicos, han generado una transformación en el desenvolvimiento y papel protagónico del ser humano, por ende, el rol que debe jugar la educación en todos los niveles, como un cambio importante, caracterizado por el cambio, adaptación y contextualización de las nuevas intenciones educativas, lo cual hace necesario valorar y estudiar las características del liderazgo que debería plantearse en los centros educativos, para adecuar su dirección a esos cambios.

Desde esta perspectiva, la variada, compleja demanda de la sociedad, le plantea a los gerentes, disponer en su desempeño laboral, de las competencias propias del liderazgo resonante, que tenga capacidad de superar la adversidad, proyectar a futuro un conjunto de respuestas o comportamientos de superación y/o afrontamiento sin duda, es el perfil más buscado en los

líderes de hoy en día, con lo cual busca propiciar cambios significativos e innovaciones en las instituciones educativas, además de promover equipos de trabajo que puedan conformarse en una comunidad educativa, orientado hacia la coherencia de las visiones, mayor motivación y compromiso de sus integrantes.

Después de las consideraciones anteriores el liderazgo resonante es aquel que tiene la capacidad de recuperarse, sobreponerse y adaptarse con éxito frente a la adversidad y desarrolla del entorno mediato e inmediato un ambiente que promueve la resonancia de los que lo rodean. A su vez, este tipo de liderazgo busca transfigurar a la gente así como a las organizaciones, es decir, cambia la forma de actuar, precedido de una innovación de cómo se piensa y siente.

Liderazgo Resonante como Arte que Mueve a la Gerencia

El éxito y funcionamiento operativo de los recintos universitarios, dependen en su mayor parte del liderazgo que aporten los

gerentes; por tal motivo, se requiere que el mismo sea efectivo para el colectivo en los actuales momentos, los estilos de liderazgo no son precisamente algo fácil dentro de las organizaciones, en virtud que se ha demostrado con el transcurrir de los años, que la gerencia universitaria ha traído consigo fallas caracterizadas por la pérdida del liderazgo.

Sobre dicha base el liderazgo resonante es un arte que mueve a la gente a realizar acciones con mucha satisfacción, empeño y alegría con el fin de lograr los objetivos en común, es la función o autoridad de quien conduce o dirige, por lo tanto la palabra liderazgo cubre las nociones de autoridad, de poder, de prestigio. El líder es la persona que posee las características de dirigir a los integrantes, la autoridad que tiene el líder de una organización no se mide por el por el tipo de poder que ejerce sobre los miembros de la misma.

En torno a esta temática Daft, (2010), define liderazgo como el proceso de influencia que tiene una persona sobre una organización. Incluye dos dimensiones, la primera es

la capacidad de motivar a las personas para que hagan aquello que deben realizar y la segunda dimensión queda determinada por aquellos subordinados o seguidores porque siguen aquello que perciben como instrumento para conseguir sus objetivos y satisfacer las necesidades personales. Los elementos básicos de esta definición son: líder, influencia, intención, responsabilidad, cambio, propósito compartido y seguidores, por lo tanto su finalidad será dinamizar las organizaciones educativas para recuperar el sentido y la misión pedagógica desarrollada a partir de objetivos tendientes a lograr aprendizajes potentes y significativos para todos los estudiantes.

En este sentido, se comprende que la actuación del gerente deberá estar orientada permanentemente por el análisis del impacto de los factores que influyan en el liderazgo, las relaciones con los miembros del personal, las tareas y el poder asumido, con el fin de producir flexibilidad la cual permita la eficiencia y eficacia de un líder que satisfaga el desempeño dentro de sus funciones.

Cabe destacar también a Goleman, Boyatzis y Mckee (2004), quienes expresan que la manera como el gerente gestione y canalice las emociones para que un grupo de personas alcancen los objetivos, dependerá del grado de inteligencia emocional, al respecto los gerentes educativos, emocionalmente inteligentes, despertarán de manera natural la resonancia, empleando la comunicación y sobre todo la empatía. Se hace necesario precisar que lo más importante al lograr la conexión emocional con los demás miembros del personal, es que infundirá un significado especial a lo laboral, compartiendo e irradiando entusiasmo y la satisfacción de hacer el trabajo bien.

Se considera que en un buen liderazgo resonante se destaca el carácter persuasivo, negociador, como también la proyección al futuro de las acciones. Es decir, el gerente que desarrolle este liderazgo conducirá al personal en una dirección con un buen desempeño laboral permitiendo el cambio, ausencia de restricción, así como la disposición de

buen entendimiento, fomentando confianza, respeto y satisfacción laboral, mantenimiento un sentido de visión, cultura esencial del proceso de liderazgo resonante.

Para Goleman (2008), el liderazgo resonante, “comprende los sentimientos de las personas se encuentran en el mismo lugar, permitiéndoles ayudar a cada uno para actuar con emociones positivas, con empatía, cordialidad, con ánimo estable para sacar adelante actividades educativas” (p.28). De esta manera, el director del nivel de educación media general, tiene influencia positiva, ayuda hacia los docentes, dependerá de la motivación, llevando adelante situaciones críticas en el ejercicio de sus labores pedagógicas para asumir las responsabilidades inherentes al cargo y mejorar las relaciones interpersonales.

Este tipo de líder utiliza la empatía para transmitir entusiasmo a todo el personal conformado a un grupo de trabajo; en tal ocasión, el liderazgo resonante se refleja en la persona exhibiendo optimismo,

entusiasmo, aportando ideas nuevas sobre las emociones e inteligencia emocional, tal es el caso de Gil (2010), quien señala “la habilidad de formar una visión verídica de uno mismo y ser capaz de utilizar ese modelo operar efectivamente enfrentando las circunstancias de la vida” (p.18)

De igual forma, las personas con liderazgo resonante son aquellas con fe, valentía y convicción para la realización de cualquier actividad cotidiana, especialmente actividades educativas. Por lo tanto, el éxito de las actividades no depende de lo realizado, sino de la manera como lo hacen porque muestran alegría, emoción, dedicación, paciencia, cariño amor, ternura, amabilidad, cordialidad, cortesía y valores para sacar adelante todas las actividades satisfaciendo al personal.

Este liderazgo se caracteriza por cuatro dominios descritos a continuación con sus respectivas competencias planteados por los autores antes señalados, como: conciencia de uno mismo esta consiste en la comprensión profunda de las emociones propias del líder, así

como de sus fortalezas, limitaciones, valores, motivaciones. Por ello, los líderes conscientes de sí mismo conocen valores, objetivos, expectativas.

Entre las características se ubican las competencias emocionales la valoración adecuada de sí mismo, es cuando los líderes reconocen sus fortaleza, sus debilidades, se ríen de sí mismos. Son capaces de aprender las cosas mejorando, admitiendo de buen grado la crítica y el feedback constructivo. Esta valoración también, posibilita a los líderes reconocer cuando debe pedir ayuda centrar su atención para cultivar nuevas habilidades de liderazgo; recursos, capacidades, potencialidades, en cuanto ambiciones, objetivos poco realista, esfuerzo desmedido, sed de poder, necesidad insaciable de reconocimiento, preocupación por las apariencias.

Asimismo, catalizar el cambio es cuando los líderes son capaces de reconocer la necesidad de cambiar, poner en cuestión el “statu quo” y situarse a la vanguardia del proceso de cambio. También suelen ser

buenos, convincentes abogados del cambio frente a la oposición, saben encontrar el modo de superar las barreras obstaculizando el cambio adecuado, poseen un alto grado de influencia, compromiso, motivación e iniciativa, optimismo: para esto hace falta personas que se tomen su tarea como una misión y no simplemente como un trabajo, mostrando entusiasmo por el cambio.

Por este conjunto de características del liderazgo resonante, es por el cual los líderes socialmente diestros, según Goleman, Bayatsis y McKee (2004.), tienden a resonar con un amplio abanico de personas al poseer la habilidad necesaria para encontrar elementos comunes sobre asentar la relación. Es decir, las personas tienen clara la absoluta necesidad de trabajar en equipo para alcanzar metas importantes y en consecuencia, disponer de una extensa red de colaboradores cuando llega al momento de la acción. Por ello, en la medida que las funciones del liderazgo se tomen complejas, requieren colaboraciones y

habilidades interpersonales.

De los planteamientos, se infiere, un gerente ejerce un liderazgo resonante cuando impulsa su capacidad para llevarse bien con el personal, comprende el sentir y experimentan, produciendo cambios en las personas, las cuales se relacionan, constituyendo un soporte fundamental en la eficacia de actuación gerencial, aportando guías de interés en el ejercicio de la dirección, en la mejora progresiva de su capacidad, considerando la satisfacción laboral como repuesta afectiva, reconociendo oportunidades de mostrando habilidades, fortaleciendo la productividad del talento humano,

En efecto para lograr convertirse en un líder resonante es necesario lograr mantener un control emocional, no basta tener un alto coeficiente intelectual, sino depende en gran medida de la capacidad adquiriendo el control de las reacciones ante situaciones, produciendo molestia, tristeza, ansiedad, e incluso alegría; así como como, la capacidad de hallar su propio sentimientos y de los demás

desarrollando de distintas maneras en diversos niveles, distinguiendo fortalezas, debilidades en los líderes en relación con sus aptitudes emocionales, estableciendo empatía, obteniendo un equipo de trabajo creativo y eficaz.

Liderazgo Resonante como Camino para Potenciar la Gerencia Universitaria

El nuevo enfoque gerencial trata de encarar el problema de la gestión universitaria desde una nueva perspectiva, sustentado en un renovado perfil gerencial, en el cual, el liderazgo según Daft (ob. cit.), “aparece como la artista principal, cuyas condiciones lo obligan a ser proactivo, no reactivo, imaginativo y creativo, más que pragmático, y sobre todo a tener una visión holística de las cosas” (p. 14). Es evidente que la sociedad, que está en permanente cambio, necesita más personas que ejerzan un tipo u otro de liderazgo. Personas que hagan lo que piensan o se proponen, que sean eficaces alcanzando los objetivos previstos y que tengan en cuenta su entorno.

En este orden de ideas, Drucker (1992) indica que todos estos cambios están reclamando nuevas competencias claves del éxito del liderazgo los cuales están íntimamente relacionados entre sí, pero totalmente distintos. En la elaboración del presente trabajo de grado, es relevante reconocer como el liderazgo ha sido una herramienta fundamental del direccionamiento de las organizaciones desde sus inicios y cómo ha evolucionado como consecuencia de los cambios del entorno global.

Es innegable que aspectos como la globalización y la tecnología entre otros, ha impulsado procesos de cambio frente a la forma y aplicación de políticas y estrategias organizacionales, así como en la toma de decisiones y es por ello que el verdadero líder debe atender a todos los retos que sugiere la competitividad tanto interna como externa y la obligación que tiene de encuadrar a la organización dentro de un ámbito comercial que garantice en la mayor medida posible su estabilidad y subsistencia en el tiempo.

En esta misma línea argumentativa, Gil (2010.), concibe al gerente educativo como: “quien alcanza objetivos predeterminados mediante la motivación, participación, cooperación voluntaria y el esfuerzo de todos los sectores educativos para el logro de las metas preestablecidas.” (p.67). Se considera que el gerente universitario está relacionado con el liderazgo resonante cuyo fin es afianzar la capacidad de recuperarse, sobreponerse y adaptarse con éxito frente a la adversidad derivada de las emociones, por lo que él como gerente desarrolla en su entorno mediato e inmediato, un ambiente que promueva relaciones interpersonales con quienes les rodea.

De esta manera, se pone de manifiesto la importancia de gerenciar para el buen funcionamiento de una institución educativa, toda vez que la activación de mecanismos de participación, basado en el establecimiento de normas de comunicación, garantiza la incorporación de diferentes puntos de vista e intereses en pro de la competitividad organizacional. Sobre

todo el gerenciar aplicando rasgos de resonancia permite demostrar la habilidad esencial en el espacio laboral educativo, aún más en los momentos de crisis, y confusión.

Los gerentes universitarios requieren conocer, apoyarse, desarrollar las capacidades, habilidades, destrezas del personal, para liderizar la integración de los talentos y recursos, poniendo de manifiesto las bondades de la gerencia educativa para el logro de cada objetivo dentro de las universidades. Acerca de la posibilidad de superar la gerencia tradicional sobre la base del liderazgo resonante que puedan asumir los gerentes universitarios.

Partiendo de los supuestos anteriores, el gerente universitario debe conocer a fondo su personal, como piensa, actúa, lo que es capaz de hacer, con ello podrá buscar métodos y estrategias para fomentar las relaciones interpersonales. De acuerdo con lo expuesto, se puede afirmar que el gerente como líder resonante tiene la responsabilidad de motivar y propiciar un ambiente laboral que provoque el desarrollo de las

relaciones interpersonales en la organización.

Sobre este particular, el intercambio de sentimientos, emociones y pensamientos, constituye una integración popular entre las personas y la habilidad con que la gente desarrolla su sincronía emocional viene a ser un determinante en la efectividad interpersonal. La definición anterior demuestra que el gerente universitario debe practicar habilidades y destrezas para que el personal realice actividades de intercambio que contribuyan a su estabilidad emocional y pueda ser transmitida a sus compañeros de equipo.

Las afirmaciones de los anteriores, permiten sintetizar que el gerente universitario debe actuar como líder resonante con la finalidad de lograr minimizar el conflicto, aplicando la negociación, evitando enfrentamientos para alcanzar fines positivos en el ámbito institucional en general, además aplicar tácticas para suavizar el problema manejando estrategias para mejorar las

relaciones interpersonales de los miembros de la institución.

Atendiendo a las consideraciones expuestas, se infiere que la figura del gerente universitario como líder resonante, constituye un factor determinante en una Institución y un recurso importante y valioso dentro de las relaciones interpersonales, por lo que bajo la acción del líder el docente tiene la oportunidad de orientar para el logro de objetivos comunes y compartidos, utilizando un estilo de liderazgo resonante que inspire el poder de una visión o imponga un curso de acción, como herramienta gerencial para fortalecer las relaciones interpersonales de los docentes universitarios.

POSTURA CONCLUSIVA

El líder con características resonantes en el ámbito educativo universitario, es el principal gestor de significados dentro del grupo, con ello contribuye de forma pacífica a resolver los diferentes conflictos que se suscitan en el entorno. Por lo tanto, el

liderazgo resonante contribuye fortalecer las relaciones interpersonales entre los docentes, el gerente debe planificar, tomar decisiones, utilizar los recursos sabiamente, coordinar el personal docente y administrativo, ejercer liderazgo, utilizar técnicas, prácticas gerenciales adecuadas para facilitar los cambios pertinentes que permitan a la institución responder a las necesidades de la sociedad.

De igual manera este tipo de liderazgo en el ámbito universitario ayudará a conducir mejores ideas y decisiones, así como producir resultados de mayor calidad dado el involucramiento de todos, la tendencia es aumentar el empoderamiento, motivación, el compromiso de los miembros, ensanchándose el círculo de la comunicación para lograr el mejoramiento de las relaciones interpersonales con base en el aumento de la posibilidad de mostrar las fortaleza individualmente.

Es importante señalar que el liderazgo gerencial tiene un rol de importancia en la efectividad del gerente en la institución, quienes

cumplen con la función transformadora, por lo cual deben convertirse en agentes de cambio como fuente determinante en las diferentes transformaciones. Además se refleja el hecho que permitirá a los gerentes universitarios fortalecer su desempeño a través de herramientas gerenciales de liderazgo resonante y administrar con eficiencia y eficacia el talento humano para lograr excelentes relaciones interpersonales.

En el mismo orden discursivo, la educación constituye un proceso basado en la construcción de nuevos saberes para el desarrollo personal ajustado al mundo contemporáneo realizando una práctica de gestión educativa, interactiva, participativa, donde el director impulse la innovación, al cambio permanente, por consiguiente, a convertir al individuo en un sujeto activo, como factor clave de la institución.

Es por esto que el liderazgo resonante del gerente y las relaciones interpersonales son factores indispensables para el funcionamiento de las instituciones educativas y la relación de las mismas con la

comunidad donde se desenvuelven. De igual manera, ayudará a conducir mejores ideas y decisiones, así como producir resultados de mayor calidad dado el involucramiento de todos, la tendencia es aumentar el empoderamiento, motivación, el compromiso de los miembros, ensanchándose el círculo de la comunicación para lograr el mejoramiento de las relaciones interpersonales con base en el aumento de la posibilidad de mostrar las fortalezas individualmente.

Frente a este escenario el líder resonante en las instituciones universitarias es el principal actor social para el proceso de toma de decisiones correctivas por parte de las autoridades, daría paso para visualizar cambios estratégicos en la gestión gerencial, para dirigir sus acciones con principios de calidad, sintetizando la utilidad de los talentos humanos específicamente, de los docentes en aras de afianzar su rol de líder. Dentro de esta perspectiva los aspectos señalados abren espacios para el desarrollo y crecimiento del talento humano, por cuanto el rol del

gerente como líder dentro de la institución, de esta manera logrará fomentar el liderazgo resonante para facilitar el fortalecimiento de las relaciones interpersonales de los docentes.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Daft, R. (2010). **Liderazgo en Tiempos de Incertidumbre**. México. Mc Graw Hill.
- Drucker, P. (1992). **El Ejecutivo Eficaz**. Buenos Aires. Editorial Sudamericana.
- Gil, J. (2010), **Coaching Appreciativo. Vía para Desarrollar el Liderazgo Resiliente**. Tendencias de Formación. Capital Humano. [Revista en línea] N° 242.
- Goleman, D. Boyatzis, C. y McKee, G. (2004), **Los Secretos de la Psicología**. Caracas. Editorial Melvin, C.A.
- Goleman, A. (2008). **El Líder Resonante Crea más. El Poder de la Inteligencia Emocional**. Caracas: Melvin.