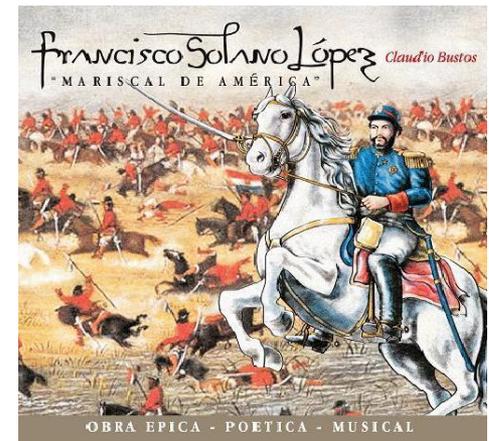


alda

F U N D A C I Ó N

LIDERAZGO Y ROL DEL DIRECTOR

LÍDERES MUNDIALES Y NACIONALES



LIDERAZGO Y COMUNIDAD



***Yo como directivo
soy un
líder-referente
“importante” en
la toma de
decisiones en mi
escuela,
en mi comunidad.***

¿Gestionar o liderar?

- **Gestionar, gerenciar o administrar** es “hacer cosas a través, con y desde la gente”. Consiste en llevar a cabo un proyecto o trabajo integrando recursos humanos, monetarios, temporales, materiales, información y conocimiento convirtiéndolos en más que una simple suma.
- El trabajo de quien **gestiona** es de aglutinar estos recursos y orientarlos hacia un objetivo. Es como dirigir una orquesta.

- **La gestión** tiene que ver con un rol o un “cargo” que debe existir en todas las organizaciones. Esto permite la coordinación del trabajo.
- **El liderazgo** no es un rol organizacional, no es un cargo, es una cualidad de la persona, elemento muy importante para influir en los demás hacia la consecución de lo que se proponen lograr.

¿Qué es más importante: gestionar o liderar?

- Ambas cosas son importantes.
- De nada sirve tener la habilidad de influir en la gente y luego no ser capaz de llevar adelante proyectos o emprendimientos.



Elementos para llevar adelante la gestión directiva:

- PLANIFICACIÓN: PEI, POA, PCI, Anual, Mensual, semanal.
- ORGANIZACIÓN: Distribuir tareas, delegar.
- LIDERAZGO: Motivar, influir, trabajar en equipo.
- CONTROL: Evaluar, medir resultados, revisar, reorientar acciones.

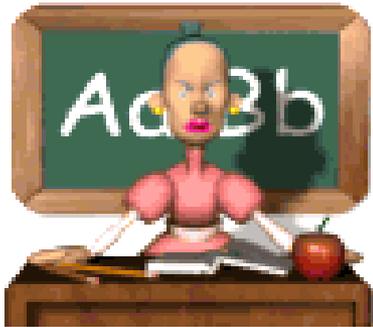
Habilidades necesarias para la gestión:

- **TÉCNICAS:** Habilidades para usar conocimientos, métodos, saberes prácticos o procedimientos para obtener un resultado.
- **HUMANAS:** Para trabajar con la gente, motivarla, trabajar en equipo.
- **CONCEPTUALES:** Pensar estratégicamente, concebir nuevas ideas, plantear soluciones.



¿Qué estilo de liderazgo
ejerceré en mi escuela,
con los docentes,
con los alumnos,
ante la comunidad?

DIRECTIVO AUTORITARIO



- ❖ El director autoritario cree tener la verdad absoluta y pensar que sus metas son las correctas.
- ❖ Le cuesta tener una actitud abierta para definir los objetivos de la acción con los demás miembros.
- ❖ Exige muy a menudo que las tareas se realicen como él/ella quiere.
- ❖ A menudo piensa que sin el /ella, la escuela no funcionaría Le cuesta confiar en las capacidades de los demás”

LIDERAZGO AUTORITARIO

- Genera dependencia, autómatas, gente que no piensa por sí misma.
- Si bien resuelve situaciones inmediatas, es muy malo a largo plazo.
- Es cómodo para el equipo que sólo piense el director.

EL LÍDER AUTORITARIO

- Orientado a la tarea y a la acción.
- Impone y espera el cumplimiento, los miembros del equipo no cuestionan la orden emanada de la autoridad.
- Es dominante. Elogia y critica el trabajo de cada miembro del equipo entregando recompensas y castigos de acuerdo a la tarea realizada.
- Le cuesta delegar pues no confía en que otros podrán realizar la tarea tan bien como él la realizaría.

- Intimidar, es rápido y fácil.
- También irrita y desalienta, aunque no se note.
- Promueve miembros de equipo sumisos.
- “Mueve” a la gente, pero eso no es motivación.
- Proporciona sensación de control.
- Hacer algo por temor al castigo no optimiza el rendimiento. (A sus espaldas hay resentimiento, baja productividad en el trabajo y hasta sabotaje).
- En realidad el director no tiene todo el control.

La ilusión del control

- No se puede controlar todo.
- El único control eficaz es el autocontrol por parte de la persona.
- Imposible conseguir que la gente trabaje con eficacia en algo con lo que no está de acuerdo, comprometido, o no entiende.
- Lo “obligado” reduce la voluntad de asumir riesgos o abrirse al cambio, claves para innovar.
- Los intentos de controlar resultan agotadores: roban energía.

Directivo concesivo-liberal o *Laissez Fair*

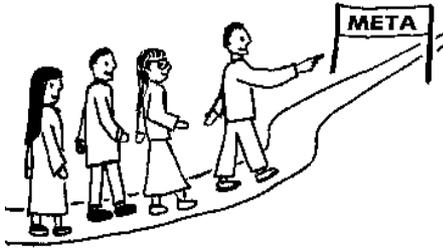


- Funciones del líder dispersas en los componentes del grupo.
- Se delega la autoridad en los miembros del equipo.
- La frase *laissez faire, laissez passer* es una expresión francesa que significa «dejar hacer, dejar pasar»



- En este caso, el líder adopta un papel pasivo, abandona el poder en manos del grupo. En ningún momento juzga ni evalúa las aportaciones de los demás miembros del grupo. Los mismos gozan de total libertad, y cuentan con el apoyo del líder sólo si se lo solicitan.

DIRECTIVO DEMOCRÁTICO



- ❖ El director democrático es un buen guía.
- ❖ Un guía no autoritario ni absorbente. Moviliza las energías de toda la comunidad hacia la concreción de metas establecidas.
- ❖ No cree ser el depositario exclusivo de la verdad y del recto camino.
- ❖ Tiene las ideas claras sobre lo que piensa que debe ser el camino a recorrer.
- ❖ Mantiene una actitud permanentemente abierta que lo impulsa a sumarse a los demás en la tarea de definir los objetivos de la acción que comparte con los docentes y los miembros de la comunidad”



LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL



- *“Los mejores líderes son quienes logran ver las capacidades de los miembros de su equipo. Su objetivo consiste en entregar a su personal las herramientas necesarias para exceder su potencial”.* Feiner (2003: 7)
- *“el liderazgo transformacional es definido por una relación de influencia de trabajo. En esta relación, el colaborador interactúa con el líder por motivación extrínseca e intrínseca”.* Cardona (2000: 7)
- Varios autores señalan que se considera a estos tipos de líderes como estimuladores de ideas nuevas, fuentes de inspiración y, por tanto, ayudan significativamente a inspirar a sus seguidores para que se superen y entreguen más de lo que se espera de ellos e incluso, más de los que ellos mismos imaginan.

Liderazgo y firmeza

CON ÁCIDO

- Intimidar, insultar, atemorizar, amenazar, asustar, agredir.
- Injusticia, desprecio.
- Relacionamiento Adulto-Niño.
- No brinda pistas de solución. Afecta la autoestima.
- El ácido queda en la memoria.

SIN ÁCIDO

- Firme y justo al mismo tiempo.
- Relacionamiento Adulto-Adulto.
- Impulsa al cambio de conducta.
- Protege la autoestima.
- No hay ácido.
- Brinda pistas de solución.

Trabajo de Equipo



cambios relacionados con el liderazgo:

- Asumir responsabilidades y de promoverlas
- Ser transparentes, flexibles, justos y solidarios en la toma de decisiones
- Sumar el talento de todos los colaboradores, conectar con sus iniciativas y atender sus necesidades fundamentales, como la de vivir con dignidad, generar oportunidades para aprender y desarrollarse, mostrar consideración, respeto y agradecimiento y que puedan dar sentido y significado a sus aportaciones
- Estos cambios profundos que necesitan nuestras organizaciones los harán las personas que decidan **liderar efectivamente**. ¿Qué significa liderar efectivamente? Significa:
- Generar **espíritu de equipo**
- Crear **comunidades de aprendizaje**
- Promover **sinergias** (redes de personas proactivas capaces de conseguir resultados que de manera individual serían imposibles).

Fuentes consultadas

- <http://www.recursos-humanos.es/liderazgo/Estilos-de-Liderazgo/>
- <http://www2.scielo.org.ve>
- Jorge C. Hansen “Conducción escolar y transformación educativa”.
- Gerenciamiento y liderazgo. Guido R. Brítez. Sunergos. Desarrollo de Recursos humanos y organizaciones. 2004.

EVALUACIÓN

1. Este taller me sirvió para:.....
2. Me interesaría desarrollar estos temas:.....
3. Aspectos a mejorar en el desarrollo y organización del taller:.....
4. Sugerencias o comentarios: