

**TEMA:**

**EL LIDERAZGO Y LA GESTIÓN POR PROCESOS EN EL MARCO DE LA  
DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR**

Econ. Marcelo Abad V.

[mabad@aitec.edu.ec](mailto:mabad@aitec.edu.ec)

Ing. Lázaro Reigosa Cruz

[lreigosa@aitec.edu.ec](mailto:lreigosa@aitec.edu.ec)

Docentes Instituto Tecnológico Superior Almirante Illingworth

**Introducción**

La llamada tercera revolución en la educación superior impone grandes desafíos a los actores del sistema. Dos elementos presentes en la gestión del proceso administrativo de las instituciones de educación superior necesitan ser reconsiderados: el liderazgo y los procesos que en este sistema intervienen. En ambos casos, se requerirá nuevos enfoques, ruptura con conceptos tradicionales y la implementación de modelos de gestión con suficiente capacidad de adaptación a la dinámica del entorno como requisitos básicos para el cumplimiento de la misión de las instituciones. La necesidad de una adecuada comprensión de la realidad del siglo XXI - cuyas décadas iniciales están caracterizados por la presencia y dominio de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones – obligan a redefinir los modelos tradicionales de gestión en la organización, desplazando el centro de atención desde el enfoque de la estructura jerárquica hacia los procesos. En este contexto, cobra especial relevancia el liderazgo como elemento decisivo para la alineación del compromiso de los colectivos que

intervienen en cada uno de los procesos que integran el sistema de educación, a los objetivos y metas de los institutos de educación superior.

El propósito de la presente investigación es exponer la relevancia de dos circunstancias administrativas relevantes, el liderazgo y los procesos. En el documento se exponen tanto su importancia como su relación. El trabajo se ha amparado en una revisión bibliográfica, en la que se han determinado conceptos de liderazgo a más de explorar sus clasificaciones. Se exponen la relevancia de los procesos y su relación con el liderazgo; se determinó que el liderazgo es un constructo relevante durante el desarrollo de procesos, una adecuada aplicación del liderazgo contribuye a la efectividad de los procesos.

**Palabras claves:** Liderazgo, transformacional, transaccional, procesos, cumplimiento.

## **Desarrollo**

El liderazgo es una constante en la vida del ser humano contemporáneo, está en todo lado, en las instituciones educativas, en la industria, en organizaciones sin fines de lucro, en organizaciones religiosas y estatales. El liderazgo es un hecho que marca la diferencia y que por ende forma parte de la vida del ser humano contemporáneo, quien busca la mejora continua y constante cumplimiento de sus objetivos (Bass & Bass, 2008).

Burns (1978) señaló que el liderazgo es uno de los fenómenos más observados e investigados en el planeta tierra, pero que sin embargo no ha sido entendido en su cabalidad. Circunstancia que implica la cobertura del concepto y el alcance que guarda frente a la totalidad de sus involucrados. Lord, Brown, Harvey, & Hall (2001) determinaron que no existe una definición universal para el liderazgo, esto debido la gran cantidad de factores inherentes y contextos en los que se aplica el liderazgo. Bales & Slater (1955) señalaron que el líder desarrolla dos funciones esenciales, la primera

relacionada con la productividad y la segunda con el apoyo social y emocional a los miembros del equipo de trabajo.

El liderazgo es un tópico de alto impacto. Es revisado y estudiado desde varias perspectivas y se mantiene en evaluación por parte de académicos y profesionales, quienes consideran al liderazgo como un constructo trascendente en los procesos. (Baek-Kyoo(Brian)Joo & KimNimon, 2014).

La clasificación y percepción del liderazgo es amplia, se ha desarrollado en función de la historia, determinando clasificaciones en función del trabajo, de concepciones matemáticas, del reconocimiento, popularidad, técnicas, carismáticas, preocupadas por sus colaboradores, orientadas a colaboradores. Una de la clasificaciones vigentes y de mayor aceptación es la del líder transformacional y transaccional, en el que se considera al liderazgo transformacional como un proceso inspirador y el transaccional como un proceso de recompensa y castigo (Bass & Bass, 2008).

Yammarino, Dansereau, & Kennedy (2001) plantearon al liderazgo como un proceso multinivel, que es factible de abarcar numerosas perspectivas. Las perspectivas implican un esfuerzo para entender la naturaleza compleja del liderazgo y su impacto en los procesos de las organizaciones.

Existe una amplia gama de clasificaciones para el liderazgo, tales como maestros o educadores. Se plantea una clasificación en función de un grupo experimental, determinando al líder como: (a) Persistente, quien presenta soluciones a los problemas y disponen de una amplia gama de interacciones, (b) líder resaltante, quien es visto como el miembro más influyente en el grupo, (c) líder socio métrico, quien es nominado por

sus compañeros y (d) líder elegido, este en función de las disposiciones jerárquicas (Bass & Bass, 2008).

Las organizaciones contemporáneas están mucho más enfocadas en apoyar a sus colaboradores para mejorar su desempeño laboral, en lugar de enfocarse exclusivamente en controlar y regular a la plantilla de empleados. El liderazgo es un factor fundamental no solo porque moldea el ambiente de trabajo y la cultura de las organizaciones, sino porque es un factor clave para generar una actitud favorable en los colaboradores de las organizaciones e infundir un afán de mejora continua (Baek-Kyoo(Brian)Joo & KimNimon, 2014).

La actitud en los colaboradores de una organización es trascendente para el cumplimiento de los objetivos; de ellos depende el cumplimiento exitoso de las actividades asociadas a los procesos en los que participa. En el contexto de una organización la actitud de los empleados es importante tanto para que permanezcan motivados, y exista un ímpetu relevante que supere a la rutina; es relevante considerar que los objetivos de los colaboradores deben de estar alineados con los objetivos de la empresa, función a cargo de los líderes de las organizaciones (Bohn, 2002).

La importancia del enfoque del liderazgo sobre los procesos ha sido demostrada históricamente, Edward Deming demostró como un acercamiento de liderazgo a los procesos de control de calidad, potencia la calidad, productividad y rentabilidad. Los procesos son estructurados, dividen las gestiones por secciones homogéneas donde se desarrollan las actividades operativas relacionadas con dicho proceso y sobre las que actua para garantizar el adecuado control de la gestión.

Las gestiones gerenciales están orientadas a apoyar a las organizaciones a ser productivas, exitosas, sustentables y rentables. Para lograr estos objetivos las gestiones

de las empresas deben de enfocarse en factores independientes, que dada su complejidad deben de agrupar en un conjunto de esquemas homogéneos, en función de un esquema de proceso. Los procesos son relevantes para la organizaciones, por lo tanto deben de aplicarse herramientas gerenciales relevantes que potencien el éxito, ante ello el liderazgo es una circunstancia relevante durante la dirección y aplicación de procesos, para así materializar el cumplimiento de los objetivos organizacionales (Becker & Glascoff, 2014).

Desde la perspectiva de la dirección de la educación superior, cada proceso (académico, investigación, extensión) se constituye en centro de responsabilidad para la formación del futuro profesional. En cada uno de ellos tiene lugar un conjunto de actividades integradoras que demandan interacción de los colaboradores y liderazgo del responsable jerárquico, con la finalidad de alcanzar los objetivos trazados. Será necesario establecer un modelo adecuado de gestión de las relaciones interpersonales que tenga como centro la calidad y el compromiso con el cumplimiento de los objetivos trazados, bajo la conducción de un líder que se aparta de las facultades jerárquicas para desarrollar sinergia entre colaboradores y entre los actores de los diferentes procesos.

El sistema de educación superior moderno demanda que el liderazgo otorgado por la estructura jerárquica, se traduzca en facilitador de las actividades que integran el (los) proceso(s) que bajo su responsabilidad se ejecuta(n). La dirección persuasiva para desarrollar a sus colaboradores y avanzar hacia la gestión participativa de los procesos es un rasgo acompañante del liderazgo. Solo entonces los colaboradores se transformarán en actores conscientes de su relevancia para el cumplimiento eficaz de las metas trazadas.

## Conclusiones

La administración de una organización bajo el concepto de procesos y liderazgo implica sinergia, buena voluntad de los colaboradores y cumplimientos de los objetivos organizacionales. El liderazgo positivo genera que el desarrollo de los procesos sea congruente con lo planificado por la Administración de la organización, potenciando así el bien común, la generación de empleo y potenciales motivaciones para reinversiones. Estos principios son aplicables al sistema de dirección de las instituciones de educación superior, comprometidas con la formación de los actores de la sociedad del conocimiento.

## Referencias

- Baek-Kyoo(Brian)Joo, & KimNimon. (2014). Two of a kind? A canonical correlational study of transformational leadership and authentic leadership[Dos en su clase : Un Estudio de la Correlación Canónica del liderazgo transformación y el liderazgo auténtico]. *European Journal of Training and Development*, 38(6), 570-587.
- Bales, & Slater. (1955). *Role Differentiation in Small Decission Making Group*. New York: New York Free Press.
- Bass, B. M., & Bass, R. (2008). *The Bass Hanbook of Leadership[ El Manul Bass del Liderazgo]*. (S. & Shuster, Ed.) New York: Free press.
- Becker, C. M., & Glascoff, M. A. (2014). Process measures: a leadership tool for management. *The TQM Journal*, 26(1), 50-62.
- Bohn, J. a. (2002). The relationship of perceived leadership behaviors to organizational efficacy [La Relación Percibida del Comportamiento del Liderazgo en las

Organizaciones]. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 9(2), 65-79.

Burns, J. (1978). *Leadership*. Nueva York: Harper and Row.

Lord, R., Brown, D., Harvey, J., & Hall, R. (2001). Contextual constraints on prototype generation and their multilevel consequences for leadership perceptions[. *Leadership Quarterly*, 12(3), 311-338.

Yammarino, F., Dansereau, F., & Kennedy, C. (2001). "A multiple-level multidimensional approach to leadership: viewing leadership through an Elephant's eye. *Dinámica Organizacional*, 29(3), 149-163.