

## ***Prácticas de liderazgo de los equipos de gestión de universidades privadas de la provincia de Mendoza***

### ***Leadership practices of the management teams of private universities in the province of Mendoza***

Raschio, Cecilia; Cordoba, Sofía; Musa Torrecilla, Leslie; Porfidi, Sthefanía y Opel, Griselda  
Facultad de Ciencias Sociales y Comunicación. Universidad Juan Agustín Maza.  
Contacto: [cecilia\\_raschio@yahoo.com.ar](mailto:cecilia_raschio@yahoo.com.ar)

**Palabras clave:** Prácticas de liderazgo; Universidades privadas; Mendoza  
**Key Words:** Leadership practices; Private universities; Mendoza

Es fundamental imaginar al líder dentro de un contexto donde se ponen en juego diversas variables situacionales, ya que un auténtico líder es el aquel capaz de desempeñarse de acuerdo con un equipo particular de personas y considerando las condiciones inciertas y versátiles propias de nuestra época. En la actualidad, el contexto que influye en las organizaciones, se presenta como incierto, global y de rápidos avances tecnológicos; el líder debe conocer las fortalezas y debilidades propias y de sus colaboradores y asignar las responsabilidades de acuerdo a ellas. De allí que el liderazgo implica un proceso de autoconocimiento continuo y que se manifiesta a través de las prácticas cotidianas en relación con sus equipos de gestión. Esta investigación se aboca a estudiar las prácticas de liderazgo de los equipos de gestión de las universidades privadas de la provincia de Mendoza. La investigación es cualitativa. La principal técnica de recolección de datos fue la entrevista a rectores y sus equipos de gestión de universidades privadas de dicha provincia con una duración aproximada de una hora. Uno de los ejes temáticos de la entrevista hace referencia a las prácticas de liderazgo. Este se orientó a analizar autodescripciones de dichos líderes y de los miembros de sus equipos de gestión. Ante la pregunta acerca de si en su trayectoria como rector/vice-rector había modificado estructuras que creía que eran obsoletas, todos contestaron que sí. Algunos describieron el cómo lo llevaron a cabo, unos cambiando «estructuras» y otros cambiando «enfoques». En cuanto a inspirar y comunicar una visión compartida, expresa uno de ellos «si no comunicás lo que querés hacer, lo que querés compartir es imposible que los otros adivinen lo que querés hacer. La comunicación es un elemento fundamental». Los cinco entrevistados coinciden en reconocer que el líder debe saber delegar y dos de ellos señalan lo relevante que es confiar en sus equipos y darle libertad para que actúen de acuerdo a sus criterios asumiendo una responsabilidad. Todos expresan que están de acuerdo con ser ejemplo de

lo que predicán y comunican, ser coherentes. En cuanto a la forma en que motiva a sus colaboradores a desempeñarse eficientemente y cómo le brinda reconocimiento a aquellos que se destacan, los entrevistados comparten estas prácticas de liderazgo considerándola complementaria de la práctica de habilitar a otros. Los líderes entrevistados, desarrollan las prácticas de liderazgo analizadas en la investigación, buscan oportunidades para cambiar el status quo, experimentan y corren riesgos, proponen una visión compartida, en la cual creen apasionadamente, a través de su eficaz persuasión, atraen a otros a la gran aventura que implica ese sueño, le dan vida a la visión compartida y logran que las personas se emocionen y conmuevan ante las posibilidades futuras. El entrenamiento en el liderazgo lleva toda la vida debido al cambio constante en las problemáticas, deseos y necesidades propias, de los equipos y del entorno, lo fundamental es no perder el horizonte al cual se aspira y comunicarlo a la toda la comunidad universitaria que dirige.