

Liderazgo Educativo

Carolina Mireya Ruiz Durán & Abreu, José Luis

Resumen. Se han realizado numerosos estudios en donde se identifican la correlación que tiene una buena gestión, un buen liderazgo, así como la presencia de la ética, para mejorar la calidad educativa. El liderazgo que demuestran los directores en las instituciones educativas se ve reflejado en el nivel de competencia tanto de los docentes como de sus alumnos fomentando el compromiso de cada uno de estos actores y por ende trae consigo avances y logros significativos. Algo muy importante que se debe de crear en esta relación es la empatía y la confianza, estableciendo una comunicación eficaz y trabajando en colaboración, de esta manera plantearse y establecer el mismo objetivo para llegar a esa educación de excelencia.

Palabras clave. Liderazgo, calidad educativa, ética, excelencia.

Abstract. Numerous studies have been carried out in which the correlation between good management, good leadership, and the presence of ethics has been identified to improve educational quality. The leadership shown by directors in educational institutions is reflected in the level of competence of both teachers and their students, fostering the commitment of each of these actors and therefore brings significant progress and achievements. Something very important that must be created in this relationship is empathy and trust, establishing effective communication and working collaboratively, in this way posing and establishing the same objective to achieve this education of excellence.

Keywords. Leadership, educational quality, ethics, excellence.

Introducción

El liderazgo educativo en favor de los principios éticos dentro de la evaluación, regula este proceso como una interacción humana al dictar al docente evaluador y a los estudiantes, principios que regulen la consecución de los objetivos por alcanzar, sin que el fin justifique los medios.

La ética sensibiliza al individuo en cuanto a una serie de aspectos, tales como: ser reflexivo y agente de su propia educación, autodeterminación, crítica, conciencia de sus actos y su moral. Desde una transversalidad, la ética en educación debe dotar al individuo de autonomía, diálogo, humanización, civismo y responsabilidad.

En el siguiente texto se presenta, desde un punto de vista personal y basado en mi experiencia como maestra al estar bajo el cargo de un directivo, en una escuela pública, intento definir el concepto basado en las premisas que sobre el liderazgo establece Daniel Goleman.

¿Qué es el liderazgo?

El liderazgo es comprendido de una manera compartida, en donde se debe de promover un estímulo en los individuos, motivándolos a alcanzar el objetivo común establecido (Villa y Poblete, 2000 citado por García Olalla, A.; Poblete, M. y Villa, A. 2006). En una institución educativa es necesario que todos los integrantes de la comunidad caminen hacia una misma meta y en ocasiones para que lo hagan, es necesario utilizar o dar una gratificación a los miembros de esta, para que de esta manera no se pierda el objetivo que se pretende lograr.

El liderazgo debe de basarse en dos funciones: proporcionar dirección y ejercer influencia, fijándose propósitos en común para poder influir, perseguir y alcanzar la misma meta, esto es lo que va define primariamente al liderazgo (Leithwood y Louis, 2011 citado por Bolívar, A.; López, J. y Murillo, F.J. 2013). La persona que este a cargo de liderar debe de estar comprometido y encaminado al logro de los propósitos de la institución educativa, ser alguien con una visión.

Pues el papel que juegan los seguidores establece un rol importante en la actualidad, por ejemplo, al trabajar en una organización educativa, si hay algo que no nos motiva podemos tomar la decisión de no atender las indicaciones del líder y por lo tanto no pueden influir en la manera de actuar de las personas, por eso los líderes deben de ser más empáticos, pues su forma de tratar a la gente influirá en los resultados de su trabajo, por eso ahora los líderes experimentan menos poder, por tal motivo deben de cambiar y ajustar sus actitudes hacia sus seguidores. Si los seguidores están de acuerdo con su líder y los coordina objetivamente se cumplirán las metas que se establezcan.

El liderazgo es una actividad que debe de promover y movilizar en otras personas el desarrollo de objetivos compartidos, para poder conseguir y cumplir la meta propuesta (Firestone y Riehl, 2005 por Bolívar, A.; López, J. y Murillo, F.J. 2013). Las instituciones donde se observa que hay ese compromiso hacia el trabajo compartido y colaborativo entre todos los actores escolares en donde se observa la calidad y excelencia educativa necesaria para alcanzar los logros de los alumnos y de los maestros.

Al hablar sobre el liderazgo hemos escuchado esta cuestión en cuanto si los líderes nacen o se hacen. Al respecto, y antes de orientar la respuesta a esta interrogante, es preciso revisar los resultados de una interesante investigación en el ámbito educativo, en la que se afirma que “el término que se usa con más frecuencia para delimitar o concretar qué es el liderazgo, es el término “capacidad” (Vázquez Toledo y col., 2014). De acuerdo a los autores del mismo estudio, el líder necesita desarrollar una serie de habilidades tales como: habilidades sociales, habilidades comunicativas y, habilidades de negociación y resolución de conflictos.

Es por esto los directores consideran como aspectos más importantes las relaciones interpersonales, la intervención en situaciones de conflictos o problemas de disciplina y los procesos de comunicación. De aquí, se puede obtener una primaria conclusión sobre la pregunta que planteo al inicio sobre si el liderazgo es innato. Los autores del estudio (Vázquez Toledo y col., 2014). Señalan que son habilidades que deben “desarrollarse”, es decir, pulirse, trabajarse, ya sea mediante práctica o enseñanza teórica, misma que vaya dotando de valiosas herramientas a los líderes de las instituciones educativas para que optimicen su gestión institucional.

Por lo que se debe de trabajar en un ambiente de relaciones interpersonales, es decir, con personas que son un cúmulo de emociones e intereses combinadas que buscan satisfacer necesidades laborales y existenciales y que suponen ser la médula operativa de toda organización. Tener un buen director resulta importante para todos los trabajadores. No obstante, es igual de complejo definir con precisión

la palabra bondad, pues las organizaciones trabajan y existen en base a resultados, no a sentimientos o emociones. Además de que la complejidad se incrementa si se habla de organizaciones públicas, que generalmente están hundidas en un mar de procedimientos y rutinas burocráticas y esto en ocasiones dificulta que se de el liderazgo de una manera armónica.

La ética en el liderazgo

El liderazgo educativo presenta un referente filosófico, la ética, la cual presenta la sostenibilidad desde la responsabilidad que tiene un líder como ser social, sobre las relaciones con los individuos que se dirige, mostrando una actitud del sentido de lo humano con la voluntad y con la madurez de la toma de decisiones propias, inteligentes, que proyectan la conciencia. Pudiéndose decir que el emprendimiento sostenible está directamente ligado con las prácticas empresariales, pero se observa que el liderazgo educativo, desde la percepción de lo sostenible, esté relacionado con la ética. El líder educativo toma como base la ética, los principios y valores, elaborando o marcándose una estrategia para resolver los problemas (Sierra, G. 2016).

Modelos de liderazgo

Aunque existen ciertos tipos de liderazgo que son comúnmente conocidos y todos giran en torno a conceptos convencionales y comúnmente asociados a los procesos de trabajo en equipo (autocrático, transformacional, participativo, burocrático, carismático y natural).

Hay que mencionar el trabajo del psicólogo Goleman, quien ha desarrollado seis modelos de liderazgo, aparte de los ya existentes y convencionales, que expande nuestra concepción de lo que significa ser un líder.

Un modelo que maneja es el de líder visionario es este plantea que, para motivar a un grupo de personas a realizar tareas con un nivel de motivación más elevado y personal, lo ideal es compartir con ellos la idea final sin indicarles el

proceso de llegar hasta ella. Así cada uno de ellos tendrá la oportunidad de explorar cuáles son las mejores formas de trascender para alcanzar los objetivos finales, y se motivará en el proceso. Este modelo es poco utilizado en las instituciones educativas puesto que los directores consideran más el objetivo general que los objetivos específicos que tengan cada uno de sus maestros, por tal motivo no se observa su práctica.

Otro modelo de los que nos menciona el modelo del entrenador personal, esta forma de liderazgo se basa en que el líder atenderá a cada uno de los participantes de manera individual, escuchando activamente cuáles son sus ideas y sus propósitos dentro del proyecto.

Este tipo de liderazgo contribuye en gran medida al crecimiento personal de cada uno de los participantes de la empresa, teniendo en cuenta que al ser atendidos de manera individual el líder también tiene la oportunidad de motivarlos en cuanto a sus aspiraciones a nivel propio. Aunque bien se sabe que este es un buen modelo para ser utilizado en las instituciones educativas, son pocos los directores que escuchan y se interesan por sus maestros de manera personal y profesional y ese es un motivo por lo cual no se logra alcanzar o seguir una meta institucional.

El modelo tipo afiliativo Este tipo de líderes se encargan de crear conexiones significativas entre todos los miembros de la empresa con la intención de que puedan entenderse más adecuadamente entre sí y lograr los objetivos con un nivel de productividad más elevado.

La idea principal de este tipo de liderazgo es disminuir los niveles de estrés que pueden generar las riñas personales dentro del ambiente de trabajo; si todos los trabajadores logran conectar de una forma más armoniosa, entonces se llegará a un mejor nivel de eficiencia. Este modelo, aunque es utilizado en nuestras escuelas aquí depende mucho de la actitud, valores y personalidad de los maestros para que esas conexiones se realicen de manera óptima

También nos menciona el líder democrático, el líder democrático atiende a todas las ideas y opiniones de su grupo de una forma igualitaria, brindando a cada participación del personal la misma importancia en un principio.

El líder que emplea esta modalidad incentiva a todos a participar de una manera activa e igualitariamente, haciéndoles sentir que nadie está por encima de nadie y que todas sus ideas y sus capacidades son tomadas en cuenta para la realización del proyecto en cuestión. Este es un modelo que si se realizara las instituciones educativas presentarían mejores resultados y se llegaría a esa escuela de calidad y de excelencia que tanto se busca. Uno de los motivos por lo que este modelo no se observa en algunas instituciones es debido a que los líderes en este caso los directores tienen preferencia por algunos maestros, lo que causa este desinterés por parte del personal docente, al observar los privilegios que poseen algunos de sus compañeros en la institución, por lo que esto hace que los objetivos marcados no lleguen a ser alcanzados.

Otro modelo que nos habla es líder controlador, se encarga de plantear cuáles son los objetivos a realizar de una manera bastante clara, sin dar lugar a la participación de los miembros del personal; además suele colocarse a él mismo como ejemplo en cuanto a la manera de hacer las cosas.

Y por último esta modalidad se enfoca en dar instrucciones precisas que deberán ser cumplidas a rajatabla, sin la oportunidad de participación en los métodos que se emplearán para el proceso de ejecución. En este modelo se observa que es practicado en las instituciones educativas todo el año y no solo por momentos para calmar los temores de los miembros menos experimentados.

Esta modalidad debe de ser particularmente efectiva en momentos en los que es necesario tomar acciones rápidas para alcanzar los objetivos

Conclusiones

Ejercer liderazgo nunca será sencillo, tampoco generar un ambiente agradable para la totalidad, pues cada individuo posee intereses distintos, al menos para el caso de una institución educativa, las necesidades de algunos y postergar las de otros, genera inconformidad, por lo que ambiente positivo absoluto es algo difícil de alcanzar.

Se debe de formar una comunidad educativa en donde se genere en la mayoría compromiso al participar en proyectos institucionales, bajo un ambiente de reglas claras y justas, coadyuvará sin duda alguna al logro de objetivos que a largo plazo redundará en beneficios de todos los integrantes de la organización.

El liderazgo recae en que es la pieza clave para la supervivencia de cualquier organización

Un líder debe de presentar cualidades como humanista, carismático, legal, amable, que sea un buen coordinador, que sepa escuchar y dialogar para resolver conflictos.

El identificar que modelo se adapta mejor a la institución educativa en donde se labora para poder así lograr y alcanzar las metas establecidas.

Referencias bibliográficas

Bolívar, A.; López, J. y Murillo, F.J. (2013). Revista Fuentes, 14, 15-60 Liderazgo en las instituciones educativas. Una revisión de líneas de investigación school leadership. A review of current research perspectives. Antonio Bolívar Universidad de Granada Julián López Yáñez Universidad de Sevilla F. Javier Murillo Universidad Autónoma de Madrid Red de Investigación sobre Liderazgo y Mejora Educativa (RILME).

García Olalla, A.; Poblete, M. y Villa, A. (2006). La función directiva: un problema sin resolver. Tres décadas de formación, investigación y acción. XXI. Revista de educación, 8, 13-34.

Goleman, D., Boyatzis, R., McKee, A. (2017). El líder resonante crea más. El poder de la inteligencia emocional. Debolsillo

Sierra Villamil, Gloria María (2016). Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible. Revista en Educación, Instituto Central de Ciencias Pedagógicas; magíster en Gestión de Organizaciones, Universidad EAN; magíster en Evaluación Educativa,

Universidad Santo Tomás y magíster en Educación, Universidad Javeriana; docente asociada, Universidad EAN, 81, 111-128.

Vázquez Toledo, S., Bernal, J.L., Liesa, M. (2014). La conceptualización del liderazgo: una aproximación desde la práctica educativa. REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación. 12(5):79-97. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/551/55132460004.pdf>. Fecha de consulta: 14 de marzo de 2019.