

El Acceso a la Función Directiva: Un Reto Orientado a la Mejora de la Comunidad Educativa

The Access to the Principalship: A Challenge Aimed at Improving the Educational Community

María J. Hernández-Amorós
 María E. Urrea-Solano

Universidad de Alicante, España

Este estudio se planteó con el propósito de conocer los motivos que animaron a un total de 80 directores/as de centros educativos públicos, de la provincia de Alicante, a presentarse al cargo, así como de valorar otros factores relevantes de dicho procedimiento. Todos ellos cumplieron un cuestionario, a partir de cuya información se realizó un análisis descriptivo con el apoyo del programa SPSS .21. De los resultados se deduce que la mayoría accedió – desde alguno de los cargos del equipo directivo y habiéndose presentado únicamente su candidatura – para contribuir a la mejora de los centros y para dar alcance a un reto profesional. Asimismo, a la hora de seleccionar a los miembros de su equipo, se decantaron por sus cualidades profesionales. Se concluye que resulta de interés considerar estos aspectos, que contribuyen a dibujar el perfil profesional de los directores/as, para: (1) reconocer el compromiso que adquieren con su tarea; y, (2) orientar el diseño y desarrollo de políticas educativas que incrementen la atracción por este cargo.

Descriptor: Dirección; Acceso; Motivaciones; Equipo directivo; Proceso selección.

This study aims to identify the reasons that encouraged 80 principals, from public educational centres at the region of Alicante, to access the post and to assess other relevant factors of this process. All of them completed a questionnaire which data served for doing a descriptive analysis with the support of the software SPSS .21. From the results, it can be deduced that the majority accessed to the post – from some of one of the positions of the principal team and having submitted only their candidacy – to contribute to the improvement of the educational community and to reach a professional challenge. Additionally, at the time to select the other members of the team, they clearly considered their professional skills. It is concluded that the results are relevant because they allow to draw the principals' professional profile that serves to: (1) recognise the commitment that they acquire with their task; and, (2), guide the design and development of educational policies with capacity to increase the attraction for the principalship.

Keywords: Principalship; Access; Motivations; Principal team; Selection process.

Introducción

Desde la década de los 90, y especialmente en los últimos años, han surgido voces autorizadas que enfatizan el impacto que los líderes tienen sobre la mejora de los resultados académicos, el desarrollo profesional del equipo docente y la mejora de las organizaciones escolares (Day, Gu y Sammons, 2016; Jones y Harris, 2014). Sin embargo, paradójicamente, al tiempo que se reconoce el valor de esta función internacionalmente, se incrementa la dificultad para atraer a los candidatos a la misma, dadas las dificultades de carácter contextual, personal e institucional identificadas (Bush, 2015).

En este marco, esta investigación se planteó con el objetivo de conocer los motivos que conducen a los directores/as a presentarse al cargo, así como de valorar algunos de los aspectos más relevantes del procedimiento de acceso.

Método

Se contó con la participación de 80 directores/as de centros públicos de Ed. Infantil y Ed. Primaria (62.5%), así como de Ed. Secundaria de la provincia de Alicante (37.5%), de los cuales el 44% fueron varones, frente al 36% de mujeres. En cuanto a la edad, el porcentaje más alto se localizaba en el intervalo de 56-60 años, lo que avalaba su amplia trayectoria profesional –el 24% acumulaba un total de entre 31 y 35 años de experiencia docente–. No ocurría lo mismo con la experiencia directiva, aspecto para el que el mayor porcentaje quedaba localizado en el intervalo de 0-5 años (35%).

Para la recogida de datos, se recurrió a la selección y adaptación de algunos ítems del cuestionario de Aramendi, Teixidó y Bernal (2010), utilizado para analizar el procedimiento de acceso al cargo. Éste fue entregado a los participantes al término de una entrevista, a partir de la que se realizó un trabajo –de corte cualitativo– más extenso. Recibieron el cuestionario en un sobre con los datos necesarios para su devolución por correo postal, siendo informados del propósito de la investigación, del anonimato y confidencialidad de la información aportada, así como del carácter voluntario de su participación.

Los datos se analizaron con el apoyo del programa SPSS .21, por medio del que se realizó un estudio descriptivo.

Resultados

Como se deduce del cuadro 1, los motivos que animaron principalmente a los directores/as a presentarse al cargo fueron: (1) el deseo de mejorar el funcionamiento del centro; (2) la oportunidad de afrontar un reto profesional; y, (3) el interés por diseñar y realizar tareas organizativas y directivas.

Cuadro 1. Factores que influyeron en la decisión de acceder al cargo

ÍTEMS	1	2	3	4	5	M	DT
1.Mejorar funcionamiento centro	1.3%	2.5%	6.3%	18.8%	71.3%	4.56	0.82
2.Obtener complemento económico	31.1%	35%	23.8%	6.3%	3.8%	2.16	1.06
3.Asegurar trayectoria centro	16.3%	11.3%	23.8%	22.5%	26.3%	3.31	1.40
4.Diseñar y realizar tareas organizativas/directivas	2.5%	2.5%	22.5%	38.8%	33.8%	3.99	0.95
5.Conseguir méritos para promocionar	41.3%	28.8%	13.8%	11.3%	5%	2.10	1.21
6.Disponer de mayor autonomía y capacidad de decisión	23.8%	10%	36.3%	23.8%	6.3%	2.79	1.23
7. Conseguir prestigio social	50%	25%	15%	6.3%	3.8%	1.89	1.11
8.Afrontar un reto profesional	3.8%	5%	6.3%	35%	50%	4.23	1.03
9.Disminuir horas de docencia	71.3%	18.8%	6.3%	3.8%	0%	1.43	0.78
10.Responder a una demanda de profesores y/o padres	17.5%	8.8%	22.5%	28.8%	22.5%	3.30	1.38
11.Cumplir con una obligación legal	67.5%	10%	8.8%	6.3%	7.5%	1.76	1.29
12.Evitar el acceso a la dirección de otro colega del centro	88.8%	2.5%	2.5%	5%	1.3%	1.28	0.84
13.Evitar la designación de un profesor/a de otro centro	76.3%	6.3%	10%	5%	2.5%	1.51	1.03

Fuente: Elaboración propia.

Por su parte, la figura 1 revela que, en la mayoría de los casos, los participantes fueron los únicos que presentaron candidatura en el proceso de selección.

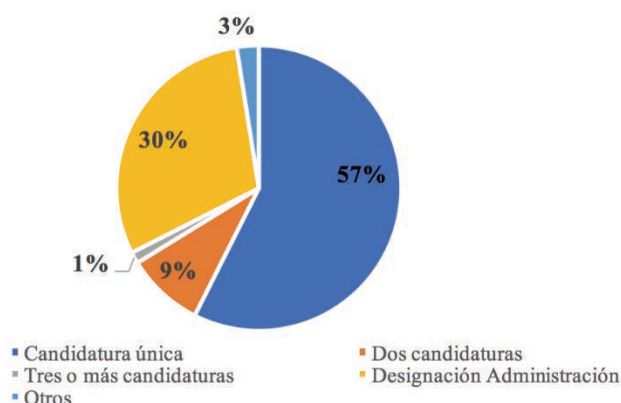


Figura 1. Candidaturas presentadas en el procedimiento de acceso al cargo
Fuente: Elaboración propia.

La figura 2, asimismo, muestra que la mayoría desempeñaba la función de jefatura de estudios o la secretaría antes de acceder al cargo.

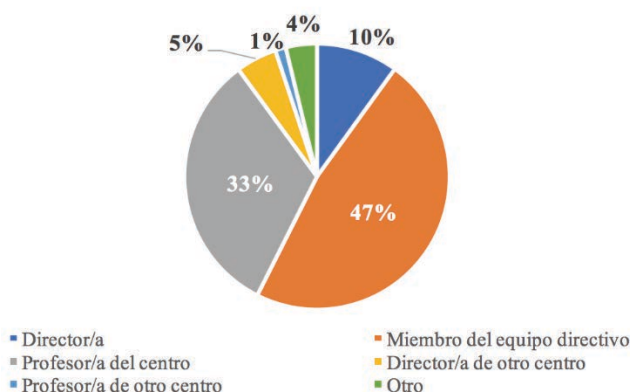


Figura 2. Posición del candidato/a antes de acceder al cargo
Fuente: Elaboración propia.

Por último, el cuadro 2 indica qué aspectos tuvieron en cuenta para seleccionar a los miembros de su equipo. Los que prevalecieron fueron: (1) la confianza; (2) la capacidad de trabajo; (3) la existencia de una idea de centro compartida; y, (4) la competencia profesional para el ejercicio de dicha función.

Conclusiones

Se concluye que los directores/as no accedieron al cargo motivados por recompensas materiales (complemento económico) o sociales (promoción profesional) sino, principalmente, por un afán de crecimiento profesional y de mejora de la comunidad. Entienden esta función como un reto que puede reportarles aprendizajes distintos a los propios de la tarea docente, o de otros puestos desempeñados (buen número accede desde la jefatura de estudios o la secretaría), y como oportunidad para contribuir al cultivo y crecimiento de la comunidad.

Cuadro 2. Factores considerados para formar equipo directivo

	1	2	3	4	5	M	DT
1. Deseo de formar parte del equipo	22.5%	12.5%	25%	16.3%	23.8%	3.06	1.47
2. Competencia profesional para el cargo	1.3%	1.3%	10%	23.8%	63.8%	4.48	0.83
3. Pretensión de conservar el trabajo que ocupaban	85%	5%	6.3%	2.5%	1.3%	1.30	0.80
4. Experiencia previa en cargos directivos	31.3%	11.3%	27.5%	15%	15%	2.71	1.43
5. Misma idea de centro	0%	0%	8.8%	33.8%	57.5%	4.49	0.66
6. Buenas relaciones con alumnado, profesorado y familias	5%	0%	16.3%	36.3%	42.5%	4.11	1.02
7. Confianza	0%	0%	3.8%	12.5%	83.8%	4.80	0.49
8. Representantes de diversos sectores del profesorado	22.5%	20%	15%	23.8%	18.8%	2.96	1.45
9. Capacidad de trabajo	0%	0%	2.5%	16.3%	81.3%	4.79	0.47
10. Con quiénes había trabajado anteriormente	13.8%	11.3%	27.5%	25%	22.5%	3.31	1.32

Fuente: Elaboración propia.

En el proceso, se constata que la mayoría participó sin competidores o fue seleccionado, incluso, por la Administración, lo que refuerza las tesis de la creciente ausencia de candidatos. En última instancia, para la selección de los miembros de su equipo, se aprecia que se decantaron por sus cualidades profesionales.

Esta información resulta de utilidad para reconocer la labor de estos profesionales, así como para impulsar medidas que la recompensen, incrementando de este modo el interés de un mayor número de candidatos por acceder al cargo.

Referencias

- Aramendi, P., Teixidó, J. y Bernal, J. L. (2010). El acceso a la dirección escolar en los centros públicos del País Vasco. *Revista Española de Pedagogía*, 246, 313-332.
- Bush, T. (2015). Aspiring to leadership: facilitators and barriers. *Educational Administration & Leadership*, 43(6), 855-860.
- Day, C., Gu, Q. y Sammons, P. (2016). The impact of leadership on student outcomes: How successful school leaders use transformational and instructional strategies to make a difference. *Educational Administration Quarterly*, 52(2), 221-258.
- Jones, M. y Harris, A. (2014). Principals leading successful organisational change. *Journal of Organizational Change Management*, 27(3), 473-485.