

Liderazgo sin Receta: El Impacto del Maestro en la Formación para la Vida

Lina Maria Sanchez Ospina

lina.sanchez-o@uniminuto.edu.co

<https://orcid.org/0000-0003-2206-7452>

Universidad: Corporación Universitaria
Minuto De Dios
Girardot, Colombia

Oscar Alfonso Rodriguez Alvarez

oscar.rodriguez-al@uniminuto.edu.co

<https://orcid.org/0009-0007-2979-5897>

Universidad: Corporación Universitaria
Minuto De Dios
Ricaurte, Colombia

Johemir Perez Pertuz

Johemirperez@uniminuto.edu

<https://orcid.org/0000-0002-5094-0530>

Universidad: Corporación Universitaria
Minuto De Dios
Bogota, Colombia

RESUMEN

El presente documento refleja desde la narrativa docente la autenticidad del líder educativo y los diferentes desafíos presentados al momento de ejecutar procesos de formación y aprendizaje. Un análisis de la investigación sobre “Los estilos de liderazgo y su influencia en el desempeño profesional en 50 instituciones Educativas públicas de la Región Andina” el cual demuestra como el maestro cuyo significado del latín traduce “el más mejor” es valorado por sus habilidades innatas obteniendo el reconocimiento de la comunidad educativa y el impacto de su gestión conllevan a la búsqueda de la mejora continua. El objetivo general del presente artículo es generar de manera reflexiva un análisis respecto a la valoración del maestro en la academia y la influencia de su liderazgo para lograr el saber -saber, saber hacer y la enseñanza del saber ser una formación para la vida. Como objetivo específico se busca identificar la influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño profesional del maestro y la simbiosis con la teoría de las inteligencias múltiples de Gardner. Para lograr un mejor resultado en calidad educativa el autor Duffy (2000) afirma el líder educativo debe preocuparse por llevar a cabo practicas educativas con responsabilidad las cuales aporten a los objetivos organizacionales de la institución. La metodología implementada para esta investigación es de corte descriptivo hermenéutico con un enfoque cualitativo, la población relacionada hace referencia a docentes y directivos a los cuales se aplicó la entrevista semiestructurada como instrumento de recolección de información que permitió dar respuesta a las diferentes categorías planteadas. Como resultado del estudio se destaca el nivel de influencia y carisma del líder en el contexto académico a través del análisis de la teoría de las inteligencias múltiples. Una reflexión del verdadero liderazgo sin receta y el impacto en la formación para la vida de los educandos.

Palabras Clave: liderazgo; formación para la vida; inteligencia múltiple; componentes de liderazgo.

Over-the-Counter Leadership: The Teacher's Impact on Life Formation

SUMMARY

This document reflects from the teaching narrative the authenticity of the educational leader and the different challenges presented when executing training and learning processes. An analysis of the research on "Leadership styles and their influence on professional performance in 50 public educational institutions in the Andean Region" which demonstrates how the teacher whose Latin meaning translates "the best" is valued for his innate abilities obtaining the recognition of the educational community and the impact of his management lead to the search for continuous improvement. The general objective of this article is to generate in a reflective way an analysis regarding the valuation of the teacher in the academy and the influence of his leadership to achieve knowledge -knowledge, know-how and the teaching of knowledge to be a formation for life. As a specific objective, it seeks to identify the influence of leadership styles on the professional performance of the teacher and the symbiosis with Gardner's theory of multiple intelligences. To achieve a better result in educational quality the author Duffy (2000) states the educational leader must worry about carrying out educational practices with responsibility which contribute to the organizational objectives of the institution. The methodology implemented for this research is descriptive hermeneutic with a qualitative approach, the related population refers to teachers and administrators to whom the semi-structured interview was applied as an instrument for collecting information that allowed responding to the different categories raised. As a result of the study, the level of influence and charisma of the leader in the academic context is highlighted through the analysis of the theory of multiple intelligences. A reflection of true leadership without prescription and the impact on the life formation of learners.

Keywords: *leadership; life skills; multiple intelligence; leadership components.*

*Artículo recibido 12 setiembre 2023
Aceptado para publicación: 22 octubre 2023*

INTRODUCCIÓN

La globalización ha ocasionado de manera desenfrenada un constante mundo cambiante en donde el ideal de bienestar se encuentra representado por la apropiación del conocimiento, el reconocimiento y el liderazgo por parte de los docentes y directivos.

La finalidad de la academia es proporcionar a la sociedad ciudadanos cuya formación sea integral y competitiva sin embargo para que esto sea posible se requiere de líderes educativos cuya formación académica y pedagógica permiten generar resultados satisfactorios en cumplimiento con las políticas educativas impartidas por el Ministerio de Educación. Desde la perspectiva de investigación son numerosos los autores quienes relatan como la tendencia del liderazgo ha abonado al éxito académico de los estudiantes y contribuyen al logro de los objetivos organizacionales. Son muchas las disciplinas académicas interesadas en alcanzar el reconocimiento quienes invierten en sesiones de entrenamiento, libros, conferencias, entre otros, para identificarse con un rotulo que le ayude a comprender la esencia y estilo de su liderazgo, un fenómeno que anhela seguidores, estatus, crecimiento personal y laboral e incluso autoestima.

Desde la perspectiva histórica Carlyle (1840), manifiesta en los escritos de Platón el modelo del “gran hombre” resalta el liderazgo como un ingrediente de Dioses lo cual en la actualidad se puede definir como inteligencia emocional un elemento generalizado de los líderes efectivos.

Por otro lado, Weber (1922) indica “el carisma” es un factor que denota inclinación hacia un cambio de percepción capaz de inducir en los seguidores desempeño y lealtad, capacidades de los líderes que pueden ser reconocidos como estrella ya que presentan un desempeño sobresaliente que les hace distintivos de otros por sus habilidades. Estos factores no son fáciles de determinar desde la niñez puesto que en la medida en que el ser humano va adquiriendo técnicas y experiencias son los momentos de crisis quienes determinan su personalidad y el tipo de liderazgo a desarrollar según la situación.

El carácter del ser humano no le atribuye a su liderazgo, sin embargo, el enfoque situacional es posible aporte en momentos extremos a ejercer como líder. Es entonces como Burns (1979) hace énfasis en como el liderazgo transformacional se suma al reconocimiento del potencial y compromiso para motivar a otros hacia una finalidad en común. Los maestros son los líderes más

significativos después de los padres ya que son garantes de la transmisión de conocimiento y representan la exigencia y rendimiento para lograr el aprendizaje (Murgatroid y Morgan, 2002, p.13). Los autores Weinstein, Muñoz y Flessa (2019) abordan la investigación emergente desde el aspecto del liderazgo siendo lo ultimo clave para mejorar la calidad en la educación. Por ende, el líder educativo usara sus habilidades, conocimiento y destrezas para resignificarse como un mentor capaz de motivar su equipo de trabajo, sus estudiantes y demás miembros de la comunidad educativa para trabajar en equipo tal como lo proponen Zapata, Sígala y Mirabal (2016).

Posteriormente, Ramos (1999) argumenta el líder educativo debe enfocarse en su continuo desarrollo profesional e implementar la planeación de actividades para optimizar la gestión escolar. Sin embargo, McEwan (1988) determina no todos los docentes estarán dispuestos a ser líderes, aspectos como falta de competencias o entrenamiento para ejercer cargos directivos pueden ser una barrera para llevar a ejercer la gestión escolar de manera efectiva. La verdadera diferencia surge cuando el maestro busca estar en permanente formación y además encuentra una oportunidad de aprendizaje en el relacionamiento de sus alumnos (Sherer, 2002). El aula puede concebirse como una especie de microcosmos en el cual se logra el aprendizaje a través del relacionamiento y experiencias (Armstrong, 1999, p.17). Por ello Gardner con su teoría de las inteligencias múltiples expone como es posible lograr la resolución de problemas a partir de diferentes posturas de percibir el mundo. La inteligencia es una habilidad que se adquiere a través del tiempo y en el liderazgo del directivo docente adquiere relevancia aprender a identificar el comportamiento ya que de allí surgirán estrategias para desarrollar las capacidades y talentos de docentes y estudiantes.

Según Rojas (2016) al ejercer el liderazgo docente se debe objetar el liderazgo autoritario y contemplar aspectos cognitivos para afianzar un desarrollo integro en la comunidad educativa a través del liderazgo transformacional.

Por otro lado Macias y Ramírez (2015) realizan un análisis del líder educativo analizando como algunos directivos suelen presentar un liderazgo autoritario en el entorno escolar limita la posibilidad de comprender perspectivas de liderazgo en el equipo que pueden diferenciales y podrían ser reconocidas al analizar el desarrollo de inteligencias múltiples. Así mismo, Maureira

(2018) propone el líder educativo debe comprender desde el aspecto social la trascendencia de realizarse una introspección, analizar sus acciones en el ambiente educativo y nivel personal y finalmente evaluar de manera constante sus aspectos de mejora. La presente revisión de literatura se fundamenta en el liderazgo del director educativo con el fin de determinar la ruta idónea para desarrollar ambientes de laborales positivos con un verdadero sentido de enseñanza (Contreras, 2016, p.241).

MATERIALES Y METODOS

La presente investigación es de carácter descriptivo hermenéutico con enfoque cualitativo para analizar desde el aspecto humanista argumentado por Hernández-Sampieri y Torres (2018). Durante el estudio de campo se determinó una población universo de 654 instituciones públicas de la Región Andina y una población objeto de estudio de directivos docentes cuya muestra se enfatizó en 50 instituciones educativas públicas de la región Andina. Durante el proceso investigativo se llevó a cabo una entrevista semiestructurada la cual en su implementación a 16 líderes educativos logra la recopilación de experiencias y análisis frente al significado de ejercer el rol del liderazgo aunado al desarrollo de procesos de formación y aprendizaje en el contexto educativo generando la identificación de diferentes tipos de liderazgo que puede relacionarse con la teoría de las inteligencias múltiples expuesto por Gardner (1999) quien afirma la posibilidad de desarrollar diferentes tipos de inteligencia según el área en la cual va a desempeñarse.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El liderazgo sin rótulos

Al momento de ejecutar el relacionamiento de la entrevista semiestructurada con los directores educativo se aborda la concepción de que las instituciones educativas son esenciales en la construcción de la sociedad puesto que es en la escuela en donde se procesa la creación de nuevo conocimiento y este se encuentra evaluado de manera permanente ante el cumplimiento de políticas educativas en donde prevalece los líderes educativos presuman una gestión eficaz, habilidades interpersonales, competencias administrativas y en lo posible sean reconocidos por conformar parte del mercado de la producción intelectual. El líder educativo presenta tensión social y altas exigencias de connotación “performativa” para que cumpla con un perfil polivalente

(UNESCO, 2009). Por lo anterior, se evidencia la desigualdad en algunos cargos de liderazgo por este motivo en ocasiones se encuentran procesos de selección en el que el estereotipo del género limita el ascenso de mujeres a cargos de mayor responsabilidad ya que intervienen componentes culturales en donde se define estos deben estar asignados a líderes del género masculino Díez et al. (2009, p. 34).

Al desarrollar la red gráfica de los componentes de los estilos de liderazgo y su incidencia en el desempeño profesional de los directores se identifica de manera detallada y descriptiva como el liderazgo centrado en tareas y el logro de las metas institucionales en este prevalece los diferentes estilos de liderazgo como el participativo, democrático, carismático y tradicional participativo. El presente proyecto arroja como resultado aspectos como la edad en el que las personas con mayor antigüedad son quienes obtienen la oportunidad de lograr cargos de liderazgo. Las organizaciones implementan modelos de competencias y cuando se identifican se puede formar líderes estrella, pero el trayecto para alcanzar este logro puede tardar varios años. Los participantes en la entrevista semiestructurada revelan experiencias en las cuales la interacción social y el desarrollo de prácticas pedagógicas transformacionales se sienten seguros de su vocación y el reconocimiento de su cargo les genera confianza y motivación para desarrollar una gestión escolar efectiva. El director (1) dice: “Los líderes no nacen la mayoría aprendió desarrollando sus habilidades y siendo conscientes de usar esa chispa que inspira motivación y desafío. Cuando se reflexiona la posición de los estudiantes en el aula de clases se identifican 3 categorías: Los de adelante, los del medio y los de atrás. Reflexione por un momento su ubicación y revise minuciosamente los de adelante eran los líderes, quienes recordaban la tarea del día y acudían al maestro para recibir aceptación de sus deberes. Por otro lado, los del medio participan de la clase, pero tienen límites, quieren cumplir sus deberes, pero no buscan el reconocimiento, pero los de atrás son genuinos, rebeldes, irreverentes aprendieron a reaccionar sobre la marcha. Estos últimos son en la actualidad altos directivos en organizaciones en las cuales como director se cuestiona ¿Cómo fue posible llegar hasta allí? Así mismo quienes estaban en las sillas de adelante solo un pequeño porcentaje llega a cargos de liderazgo por motivo siempre se adaptaron a recibir instrucciones y se les dificulta la toma de decisiones sin aprobación”. El ser humano se determina

su arte, es capaz de darle sentido a su mundo y tiene la habilidad de reconfigurarse como un artista, Ortiz (2017).

El nivel de carisma del líder conlleva a la percepción positiva e influencia de los seguidores. En la institución académica será valorado el coeficiente intelectual y el desarrollo de habilidades interpersonales donde se destaca la importancia de la madurez. No obstante, el docente (1) manifiesta: “Son diversos los autores que tipifican los diversos estilos de liderazgo y se clasifican comportamientos, aptitudes y actitudes”. Los autores Macbeth y Townsend (2011), abordan que el líder educativo debe ser más pedagógico y estar en permanente mejora de los resultados por parte de sus alumnos y subordinados.

La identidad del maestro

El análisis de resultados revela como los componentes esenciales para lograr liderar requiere coeficiente intelectual, tecnicismo, inteligencia emocional y alto desempeño para ser sobresaliente. La capacidad para inspirar confianza, suficiente autoconciencia para entender sus propios sentimientos y el de los demás, acompañado por habilidades como la lógica y la persuasión.

Los verdaderos líderes tienen la convicción de llegar más allá, un rasgo que identifica el liderazgo es la pasión por el trabajo, se inclinan por afrontar situaciones de conflicto, tienen alta capacidad de afrontar momentos de crisis y un gran poder de influenciamiento. Suelen ser persistentes y su compromiso con la institución es estable. El tipo de liderazgo transformacional implica cambios, innovación, desarrollar conciencias. El director 2 expone: “ Muchos docentes son autocráticos y se les dificulta, recibir observaciones de sus pares y/o sugerencias de sus estudiantes” Es necesario aprender a involucrar estrategias Lopez (2017) relaciona como la actitud es un rasgo para la motivación social. El líder docente es un actor imprescindible involucrado en garantizar procesos de formación y aprendizaje para el saber saber, saber hacer y saber ser, para la vida de los estudiantes.”

No está definido los ingredientes exactos como receta ideal para el liderazgo ideal que la sociedad exige renovación y adaptabilidad a las circunstancias. Bush, (2019) indica que el paso del tiempo generara a que el líder genere estrategias de formación y disposición a la escucha activa.

Los alumnos desde la teoría de la inteligencia múltiple.

Gardner (2006) especifica el ser humano es capaz de desarrollar diferentes tipos de inteligencia como la kinestésica, musical, lingüística, espacial, naturalista, intrapersonal e interpersonal y matemática. Es posible definir que no solo existe un solo tipo de inteligencia. El director 3 argumenta: “En mi etapa de formación como docente tuve la convicción de que la lógica matemática y la habilidad lingüística eran los aspectos mas esenciales en el currículo, de esto la prueba era los resultados evaluativos. En la actualidad se ha demostrado como lideres educativos somos responsables de abarcar otros aspectos a desarrollar en los estudiantes y la importancia de identificar los talentos potenciales del educando, los cuales al enfocar nuevas metodologías en el aula se logra estimular las capacidades del futuro adulto”

En países como Finlandia el éxito de la educación se centra en aspectos como la educación hasta los 16 años de manera obligatoria de allí que ser docente es una profesión selectiva cuya misión es integrar actividades enfocadas al interés del alumno. El currículo se orienta en socialización e implementación de medidas para abordar conductas y dificultades de aprendizaje. McKinsey expone en la educación el maestro es clave, de allí que el ideal es que el estudiante valore su maestro.

CONCLUSIONES

El líder educativo tiene el propósito de afianzar en sus docentes un liderazgo pedagógico. Esto conlleva explorar alternativas que permitan fortalecer los procesos de enseñanza y aprendizaje en las instituciones educativas.

El director educativo debe tener claro lo que la sociedad espera de sus docentes y estudiantes por ello se afianza en promover currículos con exigencias claras.

Para adquirir la destreza para llevar a cabo una tarea no necesariamente debe estar en manos de un solo individuo cuando se involucra en la gestión otros puntos de vista se puede desarrollar un estilo de liderazgo asertivo.

Finalmente, el verdadero liderazgo del director no puede representarse por etiquetas, son muchos los autores que refiere diversos estilos de liderazgo sin embargo se deben trascender a no ser

definido por un rotulo sino ejecutar una gestión efectiva con una permanente motivación hacia el logro.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Armstrong, T. (1999). *Las Inteligencias Múltiples en el Aula*. 1. Edición. Argentina, Manantial. p238.
- Burns, J. M. (1979). Two excerpts from Leadership. *Educational Leadership*, 36 380-383.
- Carlyle, T., & Emerson, R. W. (2016). *De los héroes: Hombres representativos*. Océano.
- Contreras, T. S. (2016). Liderazgo pedagógico, liderazgo docente y su papel en la mejora de la escuela: una aproximación teórica. *Propósitos y Representaciones*, 4(2), 231–284.
- Díez, E., Terrón, E. & Anguita, R. (2009). Percepción de las mujeres sobre el 'techo de cristal' en educación. *Revista Interuniversitaria de Formación de Profesorado*, 23(1), 27-40.
- Duffy, F. M. (2000). Reconceptualizing instructional supervision for 3rd millennium school systems, *Journal of Curriculum and Supervision*, 15 (2), 123-145
- Gardner, H. (1995). *Estructuras de la Mente: la teoría de las Inteligencias Múltiples*. 2ª Edición. México FCE. 312 pp.
- Gardner, H., Feldman, D. H., & Krechevsky, M. (2018). El proyecto spectrum. *El proyecto spectrum*, 1-248.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2018). Metodología de la investigación (Vol. 4, pp. 310-386). México: McGraw-Hill Interamericana.
- López, F. E. (2017). *Liderazgo docente y motivación para las matemáticas, en estudiantes de básica secundaria y media (Tesis de Maestría)*. Universidad de Montemorelos. San Andrés Islas - Colombia: Técnico Departmental Natania
- Maureira, Ó., & Rojas, A. (2013). Características del Liderazgo Transformational en Docentes de Lenguaje y Comunicación en una Muestra de Establecimientos Escolares de Vulnerabilidad Social. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 39(1), 115-127.
- Macías, R. D. B., & Ramírez, A. G. (2015). Liderazgo educativo transformacional como necesidad de las instituciones educativas en la República de Ecuador. *REFCaIE: Revista Electrónica Formación y Calidad Educativa*. ISSN 1390-9010, 3(2), 109-120.

MacBeath, J. y Townsend, T. (2011). Pensar y actuar tanto a nivel local como global: ¿qué sabemos ahora y cómo seguimos mejorando? En Manual internacional de liderazgo para el aprendizaje (págs. 1237-1254). Dordrecht: Springer Países Bajos.

McEwan, E. K. (1998). Seven steps to effective instructional leadership. California: Corwin Press.

Murgatroyd, S. J., & Morgan, C. (2002). La gestión de la calidad total en el centro docente.

EDITORIAL RAMON ARECES

Ortiz Ocaña, A. L. (2017). La nueva ciencia que visiona Fritjof Capra. Revista Científica General José María Córdova, 15(19), 349-362.

Ramos Rodríguez, I. (1999). Desarrollo profesional de los educadores y de las educadoras: Enfoque andragógico. Hato Rey: Publicaciones Puertorriqueñas.

Rojas, W. J. P., & Gómez, E. C. Q. (2016). Competencias Docentes para la Construcción del Conocimiento de los Estudiantes de Educación Primaria. Revista Scientific, 1(1), 190-211.

Scherer, M. (2002). Perspectives: A soccer game world. Educational Leadership, 59 (8), 5.

UNESCO. (2009). The new roles of secondary school head teachers. Recuperado el 21 de 04 de 2014, de Secondary Education in the 21st Century

Weber, M. [1922, 1956] (2005). Economía y Sociedad. Edición preparada por J. Winckelmann, México, Fondo de Cultura Económica, capítulo III, Los tipos de dominación, 170-241.

Weinstein, J., Muñoz, G., & Flessa, J. (2019). Liderazgo directivo para la calidad de la educación: aprendizajes desde un campo de investigación emergente. Calidad en la educación, (51), 10-14.

Zapata, G., Sigala, L. y Mirabal, A. (2016) Toma de decisiones y estilo de liderazgo: Estudio de Medianas empresas. Compendium, No. 36, 35-59.