

## **Título: Algunas ideas acerca del logro del liderazgo educacional.**

**Autores: Lic. Bárbara Dayamí García Rodríguez y Lic. Ramón González Calero**

**Centro de trabajo: SUM de Mantua. Pinar del Río**

### **Resumen**

Para enfrentar los cambios y retos que sistemáticamente acontecen en el sistema educacional a cualquier instancia, el dirigente, más que un administrador tendrá que ser necesariamente un **lider educacional**, capaz de llevar adelante la educación de las nuevas generaciones. Para ello las posibilidades del éxito en la actualidad encuentran sus raíces fundamentales en la capacidad del dirigente de afianzar los mejores valores humanos y proyectarlos al futuro, con el auxilio de lo más avanzado de la dirección científica, para lo cual ofrecemos algunas reflexiones que permitan la aplicación consecuente de nuevos métodos y estilos de dirección que den paso a una constante búsqueda colectiva de soluciones creadoras a los problemas.

### **Abstract**

To face the changes and challenges that systematically happen in the educational system to any instance, the leader, more than an administrator will necessarily have to be an **educational leader**, or you eliminate the possibility of taking the education of the new generations ahead. The possibilities of success at present find their fundamental roots in the capacity of the leader to secure the best human values and to project them to the future, with the aid of the most advanced scientific management techniques. It is offered some reflections that allow the consequent application of new methods and management styles that open the way to a constant collective search of creative solutions to the problems.

### **Necesidad del logro del liderazgo educacional**

Un dirigente no tiene que ser mago o prestidigitador, debe ser un líder y lograr, a su vez, el liderazgo educacional en todos los niveles a él subordinados tendrá que ser capaz de:

#### **1. Lograr en su gestión:**

- La dirección participativa con el objetivo de involucrar a todos los trabajadores en la definición, análisis y solución de los problemas, así como en la toma de decisiones tácticas y estratégicas, en la medida en que se atienden y se desarrollan los valores intangibles de que disponen.
- El desarrollo de la motivación y la creatividad entre todos sus colaboradores mediante la más amplia comunicación con ellos, la satisfacción de sus necesidades, la incentivación del sentido de pertenencia en los mismos, el reconocimiento personal de los logros que se alcancen y la promoción de un ambiente innovador e investigativo en el centro.
- La obsesión por la calidad en cada trabajador durante todo el desarrollo del proceso docente educativo.
- La apertura educacional a la comunidad para lograr la total correspondencia del trabajo con las necesidades e intereses de los alumnos, los padres y el micro-entorno en que viven.

En síntesis se trata de lograr en su gestión la aplicación consecuente de nuevos métodos y estilos de dirección en los que el burocratismo, el esquematismo, la inercia y todas sus secuelas, den paso a una constante búsqueda colectiva de soluciones creadoras a los problemas.

#### **2. Combinar en su gestión:**

- La flexibilidad al cambio dictado por factores internos o externos, con la estabilidad interna de la organización: cambiar de hoy para mañana por razones prácticas y crear a la vez, nuevas bases que permitan a la organización contrarrestar la influencia negativa que pudiera ejercer el entorno.
- El pensamiento estratégico y global con la acción táctica y local: conjugar su invariable concentración en el logro de los objetivos, con la flexibilidad de análisis y proceder ante cada situación.

- La estabilidad en los resultados con la flexibilidad estructural.
- El espíritu autodidacta en todos sus colaboradores, con la dirección colegiada.

La conjugación armónica de estos elementos le permitirá garantizar con eficiencia el cumplimiento de la política educacional del país, adecuando su correcta aplicación a las condiciones concretas de la localidad, a las características específicas del personal que dirige y a las necesidades de los educandos que atiende.

### **Acciones estratégicas:**

Para lograr el liderazgo educacional se requiere trabajar en dos líneas fundamentales:

1. La dirección participativa.
2. El desarrollo de la motivación y la creatividad.

**La dirección participativa:** presupone un cambio de los métodos y estilos de trabajo en los dirigentes educacionales. Es una concepción que lleva implícita la estimulación y atención que debemos brindar a nuestros trabajadores, la participación del colectivo en el proceso de dirección, su incorporación a la búsqueda y solución de los problemas, así como tenerlos en cuenta en la toma de decisiones, lo que facilita la identificación y el compromiso con los objetivos a alcanzar. Para ello el director debe:

- Crear un clima democrático.
- Incorporar al colectivo en el análisis y estudio de logros alcanzados y principales problemas que existen en la institución y acometer conjuntamente su solución, valorando de manera sistemática los resultados del trabajo pedagógico de esta.
- Garantizar una comunicación clara y precisa con un constante flujo y reflujo de información con el colectivo.
- Establecer vías que garanticen la información de la manera más directa posible, evitando el rumor o distorsión de la misma.
- Planificar teniendo en cuenta las opiniones y criterios de los subordinados.
- Conocer mediante diversas vías (conversaciones, despachos, reuniones, etc.), cómo piensan sus subordinados para poder actuar al respecto.
- Ofrecer elementos que posibiliten el conocimiento por parte de los subordinados de la importancia de cada tarea y su incidencia en el trabajo de la escuela.
- Utilizar los órganos de dirección y técnicos como un sistema, teniendo presente las funciones generales de cada uno de ellos, empleando métodos y técnicas de trabajo de grupo.
- Jerarquizar las tareas de acuerdo con la importancia y urgencia. Resérvese para realizar las más importantes, como por ejemplo: proyección y control del trabajo, trazado de políticas, realización del consejo de dirección, despachos etc., delegar otras de acuerdo a las características de estas y de los subordinados, orientarlas y controlarlas.

**Motivación y creatividad:** A través de la dirección participativa, el líder logra crear un clima sociopsicológico favorable al desarrollo de las relaciones interpersonales lo que permite elevar el nivel motivacional y el sentido de pertenencia de cada individuo y, por tanto, la realización profesional del mismo en la actividad que desarrolla, por eso un aspecto esencial es la atención que brinde a los trabajadores y la utilización de los recursos humanos.

El hombre es el factor fundamental en todo proceso de trabajo y en consecuencia, es preciso dedicarle una atención especial. Por tanto, las relaciones con los trabajadores son parte esencial de la labor del director, por ser estos los que materializan el cumplimiento de los objetivos en las instituciones educacionales.

Lo más importante para el director es, mediante un grupo de acciones, lograr conformar un verdadero colectivo laboral. Para ello debe:

- Lograr que todos los trabajadores que integran el colectivo conozcan la historia de la institución, sus éxitos, logros, tradiciones, símbolos que la identifican, así como también las características de la zona, comunidad, alumnado, etc.
- Persuadir con el ejemplo diario acerca de la importancia de la labor educativa que debe acometer con los niños y jóvenes.
- Ofrecer un trato sobre la base del respeto mutuo.

- Interesarse por sus problemas laborales y personales, dándoles solución en la medida de sus posibilidades.
- Escuchar a los colaboradores y actuar en correspondencia.
- Participar en actividades sindicales, culturales, recreativas y de trabajo de conjunto con el colectivo.
- Asignarle tareas de acuerdo a las posibilidades, intereses y características de cada uno.
- Hacer uso racional de la fuerza de trabajo, distribuir las actividades pedagógicas de manera tal, que se posibilite el aprovechamiento de la experiencia y las capacidades de todos los trabajadores, haciendo que se sientan útiles, creando un sistema de cooperación en función de las múltiples necesidades y tareas que la escuela debe enfrentar.
- Incentivar la creatividad, creando un ambiente de innovación e investigación constantes.

El liderazgo no es atributo exclusivo de seres superdotados. Potencialmente está en cualquier hombre normal que enfrente el trabajo de dirección con espíritu colectivista y desarrollador, con una insaciable sed de cambio y un ansia inagotable de colaboración en el perfeccionamiento de lo que hace. Es atributo de hombres esencialmente revolucionarios en la más amplia acepción del término. En virtud de ello, sobre el líder podemos asegurar que:

“Este ejemplar humano, aparentemente, rodeado de virtudes difíciles de alcanzar, está sin embargo presente en el pueblo de Cuba y nos lo encontramos día a día, lo esencial es aprovechar todas las oportunidades que hay para desarrollarlo al máximo, para educarlo, para sacar de cada personalidad el mayor provecho y convertirla en el valor más útil para la nación” (6: 242)

El líder no nace, se hace: el liderazgo es algo susceptible de ser aprendido, una condición que puede ser alcanzada por aquellos que sienten la necesidad de hacer bien las cosas y tienen la disposición de consagrarse al trabajo creador, como prueba de fidelidad a una línea de acción, una obra o una causa de marcada significación social.

No es difícil entender, por consiguiente, que con los cuadros y el personal que labora en nuestro sistema de Educación – y no con otros -, es posible alcanzar el liderazgo educacional y aplicar con él nuevos métodos y estilos de trabajo y dirección en la formación integral de las nuevas generaciones.

### **Bibliografía**

- 1-BONE Dianne y GRIGGS Rich. **Calidad en el Trabajo**. Iberoamericana, S.A. México, 1992.
- 2-CHIAVENATO, Idalberto. **Administración de Recursos Humanos**. Internacional Thomson, S.A. Colombia, 2000.
- 3-CORNEJOS, Miguel Ángel. **Excelencia: La Nueva Competencia**. Grad, S.A. México, 1990.
- 4-\_\_\_\_\_. **Dirección de Excelencia: El Reto del Tercer Milenio**. Grad, S.A., México, 1993.
- 5-COVEY, Stephen. **El Liderazgo Centrado en Principios**. Paídos, Argentina, 1996.
- 6-Guevara, Ernesto Ché. El cuadro columna vertebral de la Revolución”. OC. T-6, p242.
- 7-O'TOOLE, James. **El Liderazgo del Cambio**. Prentice Hall. México, 1996.
- 8-SENLE, Andrés. **Calidad y Liderazgo**. Gestión 2000 S.A. Barcelona, 1992.
- 9-[www.karpov.ole.com/personal/jc.maestro](http://www.karpov.ole.com/personal/jc.maestro). En busca de tu estrella polar, el camino hacia el liderazgo.
- 10-[www.cehlider.org](http://www.cehlider.org) Centro Humano de Liderazgo.
- 11-[www.conorg.com/pa/liderazgo.htm](http://www.conorg.com/pa/liderazgo.htm) Liderazgo.
- 12-[www.members.tripod.es./cesjames](http://www.members.tripod.es./cesjames) Liderazgo.