

ORIGINAL

Guía de liderazgo transformacional en la Unidad Educativa Presidente Diego Noboa del cantón Naranjito.

Lcdo. José Byron Moreira Quito. [byronmoreira35@gmail.com]
Unidad Educativa Presidente Diego Noboa. Ecuador.

Resumen

La labor diaria de los docentes y autoridades en conjunto con otros agentes internos y externos en los centros de educación, conllevan al desarrollo educativo Institucional, sin embargo, el desconocimiento sobre el liderazgo, motivación, innovación y gestión influye directamente en la comunidad educativa y al profundizar estos parámetros periódicamente se estaría relacionando con un modelo de liderar. El trabajo pretende acentuar la importancia de ejercer un estilo de liderazgo transformacional en los profesores y directivos que laboran diariamente, mediante una Guía de Liderazgo con estrategia que permitan mejorar las relaciones interpersonales, el proceso enseñanza-aprendizaje y la gestión institucional. Para el logro de este objetivo se utilizaron métodos cualitativos de observación directa y fuentes como las revistas electrónicas Redalyc- SciELO que contribuyeron a lograr un enfoque más amplio permitiendo entender el verdadero significado del liderazgo.

Palabras clave: conductismo; liderazgo transformacional; estrategias; relaciones interpersonales.

Recibido: 22/07/2019 | **Aceptado:** 16/04/2020

Transformational leadership guide in the President Diego Noboa Educational Unit, Naranjito cantón.**Abstract**

The daily work of teachers and authorities together with other internal and external agents in education centers, lead to the institutional educational development, however, the lack of knowledge about leadership, motivation, innovation and management influences directly in the educational community and when deepening these parameters periodically, it would be related with a leading model. The work aims to emphasize the importance of exercising a transformational leadership style in teachers and administratives who work daily, through a Leadership Guide with a strategy that allows improving interpersonal relationships, the teaching-learning process and the institutional management. In order to achieve this objective, qualitative methods of direct observation and sources such as Redalyc - SciELO electronic journals were

used, which contributed to achieve a broader approach allowing understanding the true meaning of leadership.

Keywords: behaviorism, transformational leadership, strategies, interpersonal relationships.

Introducción

Quienes laboran y conducen las instituciones educativas en la actualidad tienen desafíos de máxima relevancia al comprender que un estilo de liderazgo transformacional (LT) es motivar a las personas con el propósito de alcanzar metas trascendentales en lugar del propio interés inmediato (Jinping & Leithwood, 2014). Se puntualiza entonces al LT como un aspecto muy importante en el proceso de las organizaciones para guiar los esfuerzos de las personas y poder alcanzar los objetivos que estos se plantean

Según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, Ciencia y Cultura respecto al desarrollo profesional de los docentes y autoridades en América Latina y el Caribe (UNESCO, 2017) este se construyen bajos preceptos de generar condiciones favorables a este colectivo, tema por el cual ha tomado creciente relevancia en el mundo, por su influencia en la forma de liderar de los directivos de las instituciones educativas, provocando una transformación radical en las relaciones interpersonales y los métodos de enseñanza - aprendizaje.

Asimismo, en Ecuador se reconoce y respalda la labor de los miembros de la comunidad educativa y se compromete a fortalecer la educación pública y la coeducación para asegurar el mejoramiento permanente de la calidad educativa, garantizando la participación activa de los estudiantes, familias y docentes en los procesos educativos (Constitución de la República del Ecuador, 2010)

A través de este trabajo se expone la importancia de implantar un estilo de liderazgo transformacional en las instituciones educativas, donde se contempla varios contextos relacionados, así también permite analizar qué tipo de liderazgo en la actualidad influyen directamente en el desempeño eficaz y eficiente de las gestiones de los docentes y autoridades.

Población y muestra

En este aspecto no se contó con una población extensa, por lo cual no fue necesario el uso de la técnica del muestreo, es decir se trabajó con toda la población. Los participantes del proceso investigativo son 30 docentes entre los cuales se encuentran 9 hombres y 21 mujeres.

El liderazgo se define usualmente como la habilidad de conducir o guiar a un grupo al logro de un objetivo desarrollando el potencial, ganando la confianza y la lealtad con la cual se obtiene eficiencia, eficacia y productividad, no obstante actualmente estos parámetros en varias

organizaciones no se toman en cuenta e impactan directamente en el talento humano evidenciándose un desplazamiento de viejos esquemas de modelos de liderazgo autocráticos, capataces con enfoques único y orientado a resultados, hacia estilos más democráticos y participativos (Loaiza & Pirela, 2015).

Por ello es necesario que la máxima autoridad de una institución educativa genere un ambiente de confianza, esto a través de sus capacidades significativas, tomando en consideración teorías modernas que tengan relación estrecha con el desarrollo de los integrantes de la institución, de esta manera se ejerza una política de mejoramiento de la calidad del servicio educativo, siendo primordial una gestión educativa innovadora que vaya acorde con las exigencias actuales.

Existen diversos estudios enfocados a la ingente necesidad de comprender el término de liderar, como el realizado por Vázquez, et al. (2014) quienes argumentan la falta de comprensión sobre las connotaciones del liderazgo en las instituciones educativas resultan ser muy complejas en los docentes y directivos, debido a la definición como la capacidad para dirigir, este aspecto preocupa porque incide directamente en la enseñanza de los educadores y esto reduce su intuición, de ahí la importancia de implementar una guía de liderazgo transformacional para mejorar el conocimiento en las instituciones, el cual encierra varias características posibilitando el progreso de una organización o sistema educativo.

Por consiguiente, la importancia de relacionar la innovación como parte del liderazgo transformacional, esta relación permite establecer visiones claras inspirando el compromiso, la confianza y motivación en las organizaciones.

Entonces se puede manifestar que el liderazgo transformacional se destaca por su manera de transformar y orientar al cambio, tomando en cuenta a los seguidores como parte primordial y a su vez con los líderes lograr un eficiente liderazgo educativo.

Complementando lo anterior Meza & Flores (2014) enfatizan que en la actualidad los docentes no aplican estrategias actualizadas en las instituciones educativas y normalmente deberían ejercer un liderazgo con carisma, consideración individual, estimulación intelectual, motivación y relaciones interpersonales, de ahí la necesidad de realizar transformaciones innovadoras en el aula de clases y por ende en las instituciones educativas, mediante la implementación de un estilo de liderazgo transformacional que tiene como distintivo cambiar la actitud de las personas y promover la integración de cada todos los miembros de la institución educativa.

Por ello Ganga et al. (2016) mencionan la falta de capacidad de incidir en grupos de estudiantes, el no tener las herramientas para resolver problemas en el manejo del aula y el carisma por parte de los docentes y quienes dirigen afecta directamente a la comunidad

educativa, y que lo concerniente a la gestión escolar se encuentra más enraizado en las formas estructurales, atendiendo a cuadros más administrativos de funcionamiento; mientras el factor liderazgo connota una situación muy lenta por la cual debe cambiar, porque un estilo de liderar debe establecerse para conseguir la integración de todo el colectivo de la institución educativa. Respecto a Ecuador Macías & Ramírez (2015) mencionan sobre la evidente necesidad de cambiar los estilos de liderazgo tradicionales ejecutados en las instituciones educativas, por ello la importancia para el logro de los objetivos planteados se necesita la participación colectiva, con alta entrega, sistematicidad de acciones formativas, y prevalecen características como: motivación, carisma, cooperación y compromiso los cuales permitan trascender a las comunidades educativas.

Con respecto a la gestión institucional Bernal & Ibarrola (2015) consideran como objetivo el proponer un modelo o gestión de los centros educativos para lograr la mejora de la calidad educativa en estrecha relación con el estilo de liderazgo, por ello se considera el crecimiento autónomo en los centros educativos requiere del cambio en el tipo de liderazgo, pues los líderes son quienes tienen un alto nivel de responsabilidad y de rendimiento para la creación de una estructura sólida basada en un liderazgo efectivo, permita llevar a cabo los proyectos sin dejar a un lado el crecimiento y desarrollo del profesorado. Sin embargo se resalta que los docentes no aplican estrategias actualizadas en las instituciones educativas, mismas que deberían ejercer cada área con carisma, consideración individual, estimulación intelectual, motivación y relaciones interpersonales, esto conlleva a la necesidad de realizar transformaciones que sean innovadoras en el aula de clases y por ende en las instituciones educativas, por ello se requiere implantar un liderazgo transformacional que permita el cambio de la actitud de las personas promoviendo la integración de cada individuo.

Siendo que los líderes juegan un papel fundamental para el desarrollo de las actividades o programas académicos, que a más e integrar a todos los miembros de la institución también se logre un consenso para alcanzar las metas y conlleve a promover un clima positivo por parte de los docentes en las aulas.

Así también Lavin & Del Solar (2014) consideran que la gestión educativa está constituida por un conjunto de procesos organizados permitiendo a la institución alcanzar sus objetivos y metas, por ello se considera que una gestión adecuada está compuesta de etapas como son: diagnóstico, planeación, ejecución, seguimiento y evaluación, lo cual permite la obtención de los resultados establecidos por los equipos directivos, de esta manera se logra generar a todos los integrantes de la institución el sentido de pertenencia.

Entonces el líder transformacional provee cambio y movimiento a la organización, entonces es importante cambiar las actitudes, valores básicos y las creencias de sus seguidores mediante la articulación de una visión clara de las metas u objetivos planteados.

En general se puede definir como una guía de liderazgo transformacional tiene los contenidos necesarios para motivar, generar compromisos, elevar los deseos de logro y promover el desarrollo de grupos y organizaciones, es decir, que es de vital importancia en la gestión educativa y esto permitirá a los docentes y autoridades mejorar la gestión Institucional, relaciones interpersonales, innovar los métodos de enseñanza tradicionales, generar compromiso y motivar a sus seguidores.

Con el fin de acertar en la propuesta para poder comprender el término liderazgo se ha considerado como soporte varias teorías relacionadas con el conductismo en el contexto educativo, la teoría de (Watson, 1990) citado por Pellon (2013) respecto a los estímulos en las personas son un factor trascendental al momento de dirigir las instituciones educativas, es decir la conducta de las personas se refleja en las gestiones y relaciones interpersonales ocasionadas al interior de las instituciones educativas, en cuanto a la teoría del liderazgo transformacional de (Bass, 1978) citado por Contreras & Barbosa (2013) consideran está relacionado directamente con promover el desarrollo de grupos y organizaciones.

Complementando lo anterior el conductismo es la base fundamental en la educación, pues consiste en la adquisición de destrezas de parte de los alumnos ante situaciones determinadas, entonces el rol de los docentes juegan un papel muy importante en las aulas porque son el sujeto activo de los procesos de enseñanza-aprendizaje en base a un sistema de recompensas cuando los estudiantes participan.

Perilla & Gómez (2017) indican en su estudio en las últimas décadas se han aportado varias evidencias sobre la confianza relacionada como aspecto positivo en el liderazgo transformacional, así en el desarrollo de las organizaciones es muy importante el rol de los líderes como clave en las instituciones educativas porque deben tener la capacidad de tener claro los objetivos y de construir confianza en cada uno de sus seguidores para generar compromisos dentro de la comunidad educativa.

A su vez Pasadas, et al. (2015) precisan al hablar de liderazgo transformacional conviene primero descifrar el auto concepto social y personal mismo que consiste en aclarar las percepciones que un individuo mantiene por sí misma y son formadas a través de la interpretación de la propia existencia y el ambiente, en conclusión, si los miembros de una organización ejercen rasgos de esta teoría de liderazgo transformacional tienden a tener unas

creencias más positivas de sí mismo y una mayor autoestima si se tiene claro esta perspectiva sobre el auto concepto.

Complementando lo anterior el liderazgo visto desde un enfoque transformacional genera un cambio significativo que va tanto en la vida de las personas como las organizaciones, asimismo también se rediseña las percepciones y los valores lo que permite cambiar las expectativas y aspiraciones de todos los individuos involucrados en la organización.

En definitiva varios son los autores que hacen referencia al comportamiento y la actitud de quienes dirigen las organizaciones son un elemento fundamental en la existencia y el éxito de las instituciones educativas (IE), de esta forma es posible aseverar, si quiere cambiar y mejorar las mismas, se necesita personas ejerciendo un liderazgo para impulsar, facilitar, gestionar y coordinar el proceso de transformación (Lopez, 2019). Pues una falta de asertividad de las autoridades, el apoyo en los trabajos diarios, la influencia y el apremio a los docentes son circunstancias que ponen en riesgo una gestión educativa, al no implantar un estilo de liderar y potenciar a los docentes en sus procesos de identificación personal y profesional con las autoridades de la institución educativa.

Es así que con un estilo de liderazgo transformacional, las acciones que realiza las autoridades establecen menos críticas y resistencia al cambio difundiendo una percepción agradable del clima laboral en el entorno educativo es entonces que los nuevos líderes deben tener la capacidad de gestionar oportunas acciones para el cambio de la organización tomando en consideración los distintos contextos sociales.

Se aboga entonces acerca que los docentes y autoridades de las organizaciones educativas deben implementar una guía de liderazgo transformacional para innovar la gestión Institucional y renueven las enseñanzas impartidas en las aulas, con el propósito de trascender a la comunidad con un verdadero estilo liderazgo siempre tiene como objetivo la integración.

Análisis de los resultados

El presente tema de investigación pretende mostrar una guía de liderazgo transformacional permitiendo mejorar la gestión institucional en la Unidad Educativa Presidente Diego Noboa, considerando al liderazgo transformacional como un factor clave en la gestión escolar, clima organizacional y desempeño docente, siendo un camino a la excelencia y que las autoridades siempre deben llevar prácticas de liderazgo con una buena visión para expresar aspiraciones a largo o corto plazo.

Por ello la Guía de liderazgo Transformacional propuesto para la Unidad Educativa Presidente “Diego Noboa” articula sinérgicamente cuatro principios y cada uno consta de pasos a aplicar lo cual se puede observar a continuación:

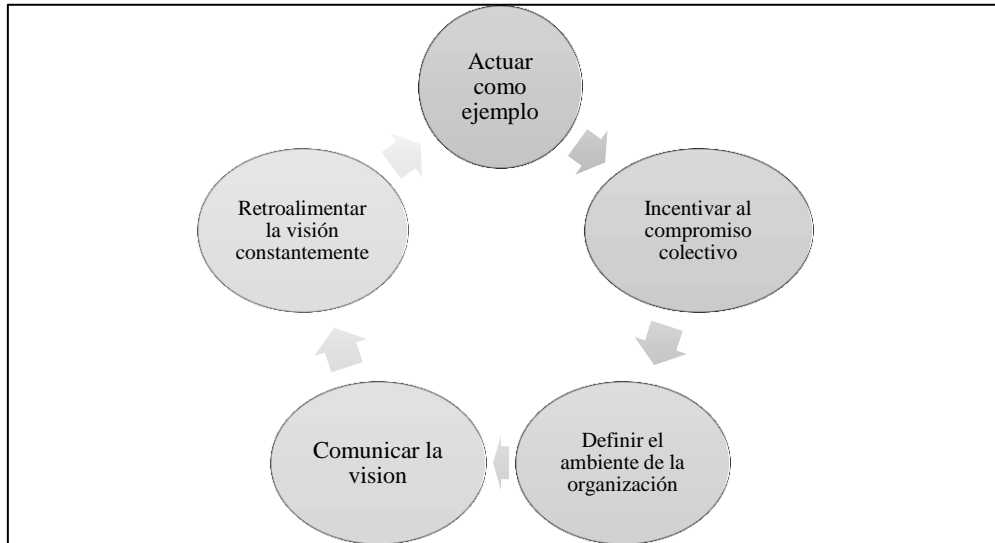


Figura 1. Principio No. 1 Creando una visión inspiradora

Elaboración Propia

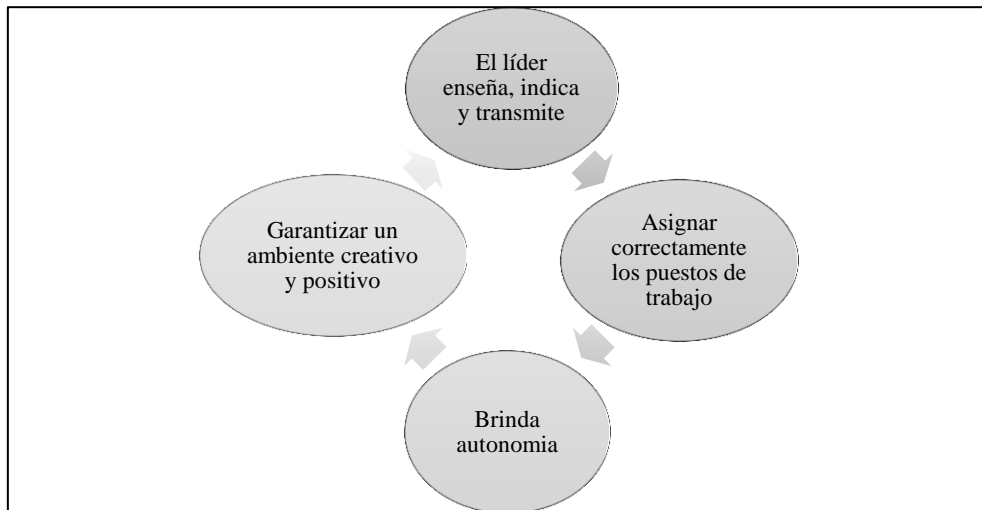


Figura 2. Principio No. 2 Motivando a mis compañeros

Elaboración Propia

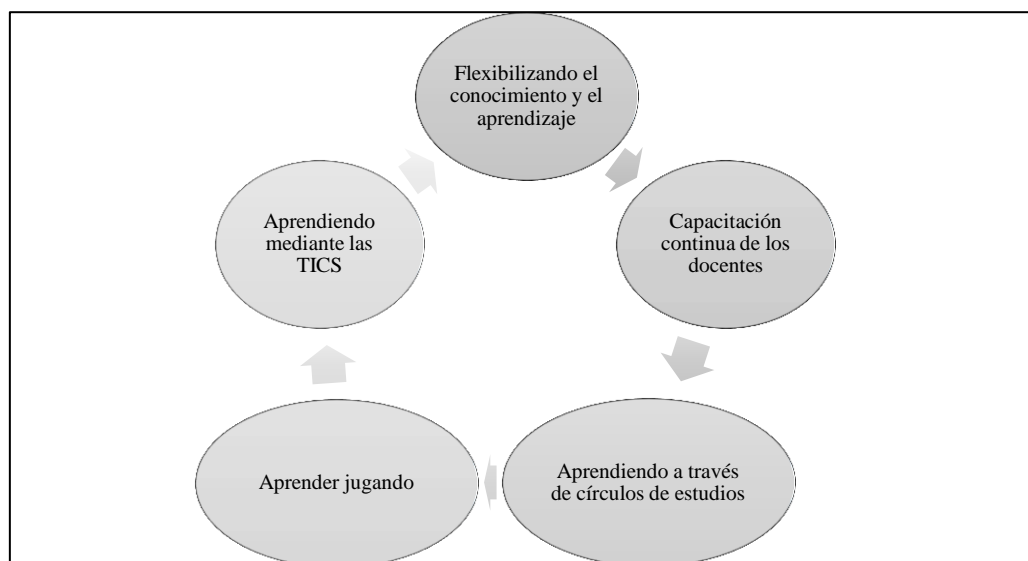


Figura 3. Principio No. 3 Transformando mi forma de enseñar
Elaboración Propia

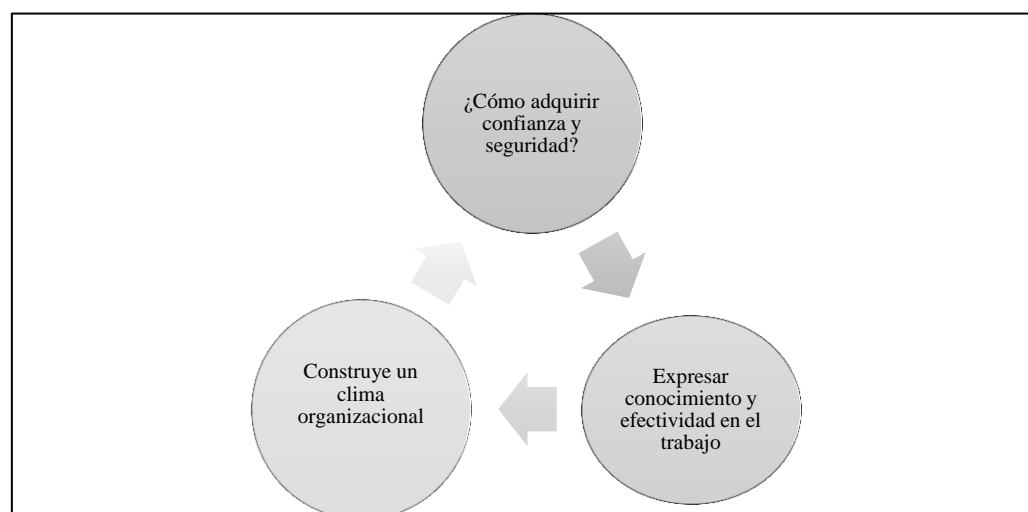


Figura 4. Principio No. 4 Construyendo confianza
Elaboración Propia

Es relevante mencionar los beneficios que brindaría el contar con una guía de liderazgo transformacional para la mejora de la gestión educativa en la institución educativa y su utilización para el desarrollen sus capacidades de liderazgo, comunicación, motivación, trabajo colaborativo.

Conclusiones

1. El Liderazgo Transformacional es un estilo escasamente implantado en las instituciones educativas en la actualidad, siendo este un modelo innovador que permita cambiar las perspectivas de los docentes y autoridades e influir en la manera de pensar y actuar en el aula y la gestión educativa,
2. Implementar una guía de liderazgo transformacional en los docentes través de pasos que permitan mejorar la gestión institucional de los miembros de la comunidad educativa de manera adecuada para el logro de la integración y el compromiso de todos sus integrantes.
3. El comportamiento y actitud en quienes dirigen las organizaciones educativas es un elemento fundamental en la existencia y éxito de las mismas.

Referencias Bibliográficas

- Bernal, A., & Ibarrola, S. (2015). Liderazgo del profesor: objetivo básico de la gestión educativa. *Revista Iberoamericana e Educación*, 67, 55-70.
- Constitución de la República del Ecuador. (2010). *Constitución de la Republica del Ecuador*. Quito: Corporación de Estudios y Publicaciones.
- Contreras, F., & Barbosa, D. (2013). Del liderazgo transaccional al liderazgo transformacional: implicaciones para el cambio organizacional. *Revista virtual Universidad Católica del Norte*(39), 152-184.
- Ganga, F., Villegas, F., Pedraja, L., & Rodríguez, E. (2016). Liderazgo transformacional y su incidencia en la gestión docente: Caso de un Colegio en el Norte de Chile. *Interciencia*, 41(9), 596-604.
- Jinping, S., & Leithwood, K. (2014). Efectos del liderazgo escolar transformacional en el rendimiento de los estudiantes. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 12(4), 41-70.
- Lavin, H., & Del Solar, S. (2014). *Liderazgo y clima organizacional y sus repercusiones en la gestión educativa*. España: Morata.
- Loaiza, C. T., & Pirela, L. (Marzo de 2015). Liderazgo en organizaciones venezolanas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 20(69), 155-171.
- López, J. (2019). *Dirección y Liderazgo*. Recuperado el 7 de Octubre de 2019, de <http://direccionyliderazgo.com/teorias-del-liderazgo-v-liderazgo-transformacional/>
- Macías, D., & Ramírez, A. (2015). Liderazgo educativo transformacional como necesidad de las instituciones educativas en la República de Ecuador. *Formación y Calidad educativa*, 3(2), 109-120.

- Meza, M., & Flores, A. (2014). El liderazgo transformacional en el trabajo docente: Colegio Mier y Pesado, un estudio de caso Educación, vol. 38, núm. 1,. *Revista Educación*, 38(1), 101-115. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44030587005>
- Pasadas, M., Peregrina, A., Prieto, C., & Moreno, V. (2015). Liderazgo, autoconcepto y sexo: analizando en profundidad el liderazgo transformacional. *Reidocrea*, 4, 112-116.
- Pellón, R. (2013). Watson, Skinner y alguna disputas dentro del conductismo. *Revista Colombiana de Psicología*, 22(2), 389-399.
- Perilla, L., & Gómez, V. (2017). Relación del estilo de liderazgo transformacional con la salud y el bienestar del empleado: El rol mediador de la confianza en el líder. *Psicología del trabajo y de las organizaciones*, 33(2), 95-108.
- UNESCO. (2017). *Oficina Regional de Educación para América Latina y el Caribe*. Recuperado el 17 de Noviembre de 2019, de www.unesco.org/santiago
- Vázquez, S., Bernal, J., & Liesa, O. (2014). la conceptualización del liderazgo: una aproximación desde la práctica educativa. *REICE*, XII(5), 79-97.