

Aproximaciones al liderazgo Docente Universitario y una propuesta de liderazgo transformacional

Lic. Adm. Gustavo **ZORRILLA JURADO** ⁴⁴

RESUMEN:

Este artículo es una aproximación al liderazgo docente universitario, que debe ser una práctica constante aparte de las funciones de enseñanza, investigación y tutoría. Para cumplir con este cometido se propone el liderazgo transformacional que permite según Bass “el carisma, el estímulo intelectual, la consideración individual, la tolerancia psicológica, la motivación inspiradora, la Influencia idealizada de las personas” y además “despierta las conciencias de las personas acerca de lo que están haciendo”. Este tipo de liderazgo puede contribuir a la actividad docente en el contexto universitario y a desarrollar el más alto nivel de competencias profesionales para que el estudiante logre el perfil ideal del egresado de la carrera profesional. Se reitera que el liderazgo transformacional lleva a darnos cuenta del significado y valor de las actividades o funciones que realizan las personas; para nuestro caso en el proceso de los aprendizajes del discente.

PALABRAS CLAVE: Liderazgo docente universitario, liderazgo transformacional, perfil del discente, competencias intrapersonal y competencias interpersonales.

ABSTRACT:

This article deals with the university teaching leadership, which we understand that the professors besides fulfill their function of teaching, research and mentoring. They should practice transformational leadership to pursue higher education aimed at achieving the highest level of professional skills and this way the student achieves the ideal graduate profile career. Also I made a reflection on the classic factors included in transformational leadership, which is a type of leadership that allows us to realize the meaning and value of the activities or functions performed by people. In accordance with Bernard Bass initiator of this perspective: “transformational leadership awakens the consciousness of people about what they are doing and can contribute to the university educational leadership.”

⁴⁴ Cualquier comentario por favor escribir a: gzj30@hotmail.com

KEYWORDS: transformational leadership, intrapersonal skills, interpersonal skills, influence, interaction.

El liderazgo del docente universitario confirma una “complejidad” que debe tenerse en cuenta, puesto que un docente aparte de cumplir sus funciones de docencia, investigación y labor tutorial debe practicar un liderazgo transformacional para cumplir el cometido de construir un escenario propicio contribuyendo con una educación universitaria por competencias optima y lograr el perfil ideal del discente. Georgina M. Soto (2011) menciona que la “educación, es un medio fundamental para la socialización del sujeto que transita por distintos niveles hasta llegar el momento de su preparación para cumplir desde lo profesional, un encargo social determinado”. Por lo tanto; la misión del docente es contribuir en la formación de los estudiantes, quienes deben socializar, transitando por los ciclos académicos indispensables hasta lograr su profesionalización que toma en cuenta el perfil ideal. Dicho perfil ideal exige de manera categórica que los discentes sean líderes transformacionales, con dominio de una comunicación asertiva, una actitud proactiva, confianza en sí mismos, creativos, tomadores de decisiones, visionarios, optimistas y carismáticos.

La confirmación de Soto (2011) de “que uno de los indicadores de calidad de una carrera universitaria lo constituyen la actividad docente que está determinado en gran medida por el liderazgo que este ejerce dentro del proceso formativo de sus estudiantes” o discentes, es de especial interés “dentro de los temas de gestión universitaria y como cualidad inherente a las organizaciones educativas”.

Tengamos en cuenta en todo caso el valor del docente, como el valor del discente que conforman esa dualidad que debe ser indivisible en el dinámico mundo del conocimiento y del saber universitario, así como en otros contextos y niveles de la educación. Esta perspectiva nos da cuenta del valor del liderazgo transformacional que propone Bass (2008) que considera: “la importancia del carisma, el estímulo intelectual, la consideración individual, la tolerancia psicológica, la motivación inspiradora, la Influencia idealizada, **la comunicación asertiva, el trabajo en equipo, la autoafirmación, auto respeto, respeto por el otro y la empatía**”.

EL DOCENTE O EL LÍDER

Para revisar el concepto **docente o líder** partamos de las reflexiones de algunos autores que refieren sobre este ámbito en contextos empresariales, que nos pueden servir como parangón en el contexto educativo universitario. Rodríguez Estrada (2006) menciona que “un gerente puede o no ser un líder, puede ser en un caso un buen gerente pero no un líder”. Esto nos remite al ámbito formal de la autoridad legítima que da el cargo y al ámbito informal que es terreno del liderazgo.

Robert N. Lusieres (2002) menciona sobre este asunto, lo siguiente: “Los administradores desempeñan cuatro funciones fundamentales: planeación, organización, dirección y control. El liderazgo, por tanto, forma parte de la labor del administrador, aunque algunos no son líderes eficaces –tal vez conozca a algunos. También hay quienes no son administradores, pero tienen una gran influencia sobre éstos y sus compañeros. Cuando decimos líder, aludimos a quien puede ser administrador o subordinado. Un líder siempre cuenta con la habilidad de influir sobre los demás; un administrador tal vez no. Por tanto, un líder no es por fuerza alguien con una posición formal como administrador”.

Lusieres, también se refiere que “los buenos seguidores desempeñan funciones de liderazgo cuando es necesario y, además, influyen en los líderes. Por ello –continúa– el proceso de influencia se da recíprocamente entre líderes y seguidores, y no sólo unilateralmente, del líder a su subordinado; se trataría de una calle de doble sentido”. Este autor enfatiza que el saber cómo dirigir y cómo desarrollar destrezas de liderazgo harán de usted un mejor líder o seguidor.

Se remarca que los buenos seguidores no son “los que dicen amén a todo” y siguen a ciegas al líder sin aportar algo que pueda influir en él. Por ello; se concluye que los líderes competentes influyen en los seguidores y éstos en aquéllos, pero no tendría que ver necesariamente con una posición formal como administrador, salvo quien tenga esta posición según Bass: “irradie carisma, estímulo intelectual, consideración individual, tolerancia psicológica, motivación inspiradora e influencia idealizada”.

Llevado al contexto educativo universitario la lógica nos dice que también se puede aludir “Cuando decimos líder, a quien puede ser docente o discente” desde una perspectiva actual, ya que se requieren docentes líderes y discentes líderes para estos tiempos de transformación.

PROPUESTA DE UN LIDERAZGO EDUCATIVO UNIVERSITARIO TRANSFORMACIONAL

El docente que cumple funciones académicas en el proceso de enseñanza-aprendizaje de hecho ejerce influencia en sus discentes en interacción que puede ser activa o pasiva. Esto quiere decir por convencimiento si tuviese un liderazgo efectivo transformacional o por compulsión que parte de la autoridad legítima o formal que le da poder como docente. Si tuviese liderazgo como docente o como profesor tutor en la atención personalizada de sus estudiantes y como bien afirma Ortiz Ocaña (2006) implicaría un ejercicio de influencias mayor, que lo que permiten las estructuras funcionales mismas de la dirección educacional.

Se afirma que el liderazgo educacional se debe apoyar en toda la teoría del liderazgo pero debe asumir las características propias de su naturaleza y contenido. Esto llevaría a una conclusión de Ocaña que es sostener que el líder

educacional es esencialmente un docente con dominio de sus funciones como condición para el liderazgo efectivo, diríamos con el liderazgo transformacional que propone Bass. Esto confirma que el liderazgo transformacional contribuiría en el ámbito educativo universitario cuya filosofía es compatible según Mora Venegas (2006) con la función directiva del docente que sería la persona “que por vocación y libre elección se dedica profesionalmente a las tareas educativas y quien posee los conocimientos necesarios tiene además de la intención, la preparación pedagógica y el dominio técnico de la enseñanza formativa que influye en la vida espiritual de otros mediante la enseñanza con el fin de ayudar a pasar de un estado a otro más perfecto”.

Por lo tanto; la función del docente también puede ser definida según García Varona (2007) como “la manifestación cualitativa esencial que se evidencia en su actuación cuando establece relaciones con sus alumnos en el proceso pedagógico y la figura del maestro debe irradiar cualidades sobresalientes que conforman su personalidad llevando consigo el germen del liderazgo”.

Estas aseveraciones enriquecen el ámbito del liderazgo educativo universitario, que nos llevan a reflexionar sobre el campo de la gestión organizacional educacional y donde el liderazgo académico del profesor universitario es una condición básica. Por lo mismo; queda claro que el docente universitario que cumple funciones académicas sabe que debe convertirse en un líder transformacional y en este proceso formar estudiantes líderes para su desempeño futuro como profesionales íntegros.

Luis M. Cerdá y Margarita Ramírez expresan que: “se ha avanzado mucho en la docencia universitaria, pero que todavía es frecuente trabajar con estilos tradicionales de enseñanza. Mencionan que aún no se ha generalizado un aprendizaje autónomo del estudiante, con el liderazgo del profesor convertido en un facilitador en el proceso de enseñanza y aprendizaje. Por ello; se confirma que es imprescindible evaluar el estilo de liderazgo del docente en el proceso de aprendizaje a partir de las percepciones de ellos”.

Cerdá y Ramirez ratifican que las buenas prácticas docentes, deben superar las limitaciones de las técnicas tradicionales y aluden a Robbins (2004; cit. en Bennetts, 2007) que dice: “Muchas personas son diestras en los aspectos técnicos, y hasta conceptuales, pero incompetentes en el trato con los demás. No saben escuchar, son incapaces de entender las necesidades de los otros o tienen dificultades para manejar conflictos. Puesto que los administradores hacen las cosas a través de otras personas, deben tener buenas habilidades humanas para comunicar, motivar, guiar, orientar, dirigir y delegar”.

Lo que confirma que el nuevo enfoque educativo universitario, además de destrezas técnicas y conceptuales en los estudiantes, deben incluir el desarrollo de diferentes habilidades humanas, entre ellas las relacionadas con capacidades de liderazgo.

El liderazgo transformacional vendría dado de adentro hacia fuera compatible con la inteligencia intrapersonal que se refiere a la comprensión de uno mismo y la inteligencia interpersonal que se refiere a la comprensión del otro donde la empatía es esencial Howard Gardner (1983) que permite interacciones activas y mejoran la convivencia humana. Esto conlleva según Kreitner (1997) a “un estímulo para los demás, entusiasmo, amor, confianza, vigor, pasión, obsesión, consistencia, disposición del escuchar, en todos los niveles de una organización bien sea de tipo gerencial, educativa, de servicio o de salud”.

CONCLUSIONES

- El liderazgo transformacional es esencial en la vida universitaria que fomente una interacción más activa entre docentes y discentes quienes pueden ser capaces de cambiar el mundo que los circunda y como contribución al desarrollo humano.
- La práctica del liderazgo transformacional que se basa en “el carisma, el estímulo intelectual, la consideración individual, la tolerancia psicológica, la motivación inspiradora, la Influencia idealizada de las personas”, nos lleva a darnos cuenta del significado y valor de las actividades o funciones que realizan las personas; para nuestro caso en el proceso de los aprendizajes del discente.
- El liderazgo transformacional vendría dado de adentro hacia fuera compatible con la inteligencia intrapersonal que se refiere a la comprensión de uno mismo y la inteligencia interpersonal que se refiere a la comprensión del otro, donde la empatía es esencial y que puede contribuir con la construcción de culturas organizacionales universitarias muy fuertes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Bass, Bernard M. (1985) “Leadership and Performance Beyond Expectations”. New York: Free Press.
2. Debashis Charterjee.(2010) “El liderazgo consciente”. Granica. Buenos Aires, Argentina.
3. Duncan Waite y Nelson Sarah. (2005) Artículo: Una revisión del Liderazgo educativo. Revista Española de Pedagogía No. 232. Septiembre – Diciembre. Madrid. España.
4. Gómez Moldes Julio. (2004)La capacitación para el liderazgo de directivos educacionales: un modelo para su perfeccionamiento. Tesis presentada para optar por el grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. Santiago de Cuba. Cuba.
5. Kouzes M. James y Barry Z. Posner (2008). El desafío del liderazgo. Ediciones Granica.

6. Soto, Georgina. (2011) El liderazgo académico del profesor universitario ante las actuales transformaciones en la educación superior cubana. Facultad de derecho. Universidad de Camagüey. Cuba.
7. Yukl Gary (2008). Liderazgo en las Organizaciones. Pearson educación. Madrid