

El Liderazgo Educativo

¹Dra. Rosa Elba Páramo del Bosque

Introducción.

¿Es posible llevar a cabo una empresa educativa al éxito, cuando el líder directivo carece de conocimientos científicos? En el presente ensayo se analizará, la importancia que tiene el líder-directivo, en las funciones educativas.

Hemos vivido a lo largo de la vida con el liderazgo, de una u otra manera. Sin embargo, éste se ha ido matizando, puliendo su aplicación en todos los sentidos. Hablando de liderazgo se entiende que es aquél quien toma el mando en una empresa, en este caso hablemos de la educación; en la cual el líder aplica su poder para llevar a cabo, la labor de mantener una escuela en función. Sin embargo, se necesita de la aplicación del método cualitativo y cuantitativo. Una institución requiere de un líder-directivo, y a la vez éste requiere de un equipo completo para poder sacar adelante una institución educativa de calidad.

El líder transformante, por ejemplo, percibe cuándo sus colaboradores (maestros), están dispuestos a cambiar y los ayuda a responder a necesidades más complejas, trascendiendo los antiguos moldes una y otra vez. Un líder es una persona que es capaz de influir en los demás. Es la persona que lleva "la voz sonante" dentro del grupo; su opinión es la más valorada. Lo que caracteriza al líder es su habilidad de palabra. Consigue que cada miembro trabaje y aporte lo mejor de sí mismo en la lucha por alcanzar un objetivo común.

¿QUÉ ES UN LÍDER? Y ¿CÓMO SE FORMA?

Hay líderes que nacen con capacidades innatas y hay otros que se van formando en su desarrollo profesional. Las habilidades innatas favorecen el desarrollo del líder, pero a veces resulta más determinante la formación que uno va adquiriendo y la experiencia que va acumulando. Hay técnicas de liderazgo, de toma de decisiones, de conducción de equipos, de motivación, de comunicación, etc. que el líder tiene que conocer y dominar.

¹ Teléfono: 696 100 41 48, Correo Electrónico: rosaeparamo@live.com.mx, Universidad Autónoma de Sinaloa, Preparatoria La Cruz, Elota.

Por otro lado, el ir asumiendo responsabilidades, tomando decisiones, solucionando problemas, haciendo frente a situaciones difíciles, permitirá ir forjando a un auténtico líder tanto en una institución educativa llámese: preescolar, kínder, primaria, secundaria, preparatoria, universidad, como en cualquier institución donde se desarrolle.

El liderazgo es acción, es visión. No obstante, las exigencias actuales nos llevan a la necesidad del cómo y cuándo saber aplicar esa función de líder hacia sus docentes, ya que en el pedir está el dar. Y el no saber aplicar esto, los perjudicados aquí son los alumnos. Debido a que, con un liderazgo mal aplicado, ya sea hacia los docentes como hacia la administración educativa, la institución se viene abajo.

Ahora bien, estableciendo las características que debe tener un líder-directivo, ¿Se lograrán escuelas de éxito?

Desarrollo.

EL Liderazgo Educativo.

El Liderazgo es un concepto fuerte, que impacta; a través del tiempo éste se ha ido puliendo, pero no deja de ser un conjunto de habilidades que posee un individuo, por otro lado; también es la destreza que posee un individuo para tomar la iniciativa, motivar, convocar, persuadir, o bien gestionar necesidades frente a un grupo de personas.

Existen varias clasificaciones de liderazgo, pero en sí todas llevan a lo mismo, es decir; al arte de poder manejar a un grupo de personas, siguiendo éste una misión basándose en una visión.

Ahora bien, el líder-directivo debe estar muy dispuesto a reconocer sus equivocaciones y a permitir que sus colaboradores tengan otra realidad distinta a la suya. Dicho en otras palabras, éste debe hacer a un lado el dogmatismo y animar a su personal docente para que escuche su propia voz interior, es fomentar el que adquiera sus propios puntos de vista, ya que con ello se lograra una escuela de éxito y calidad.

“El filósofo Alfred North Whitehead, Jr., dijo que una sociedad grande es aquella en que los gerentes de empresas piensan en grande sobre su vocación. Druker y Zaleznik ponen en claro este punto. El trabajo de gerencia general bien ejecutado tiene efectos transformadores sobre una organización y sobre la sociedad. Cuando se ejecuta mal los

efectos pueden ser desastrosos. Esto es lo que está en juego y lo que hace que valga la pena el estudio de la gerencia general.” Dicho en otras palabras, un líder-directivo es la cabeza principal de una institución educativa.

¿CÓMO PODRÍA DISTRIBUIRSE EL LIDERAZGO EN LOS DIFERENTES NIVELES Y ESTRATOS SOCIALES?

El liderazgo puede llevarse a cabo en diferentes niveles y estratos sociales, ya que todos buscan un fin en común, cuando se establecen metas hay que cuantificarlas, hay que ponerle números al desempeño, hay que ver en qué medida la empresa avanza o no en la consecución de las mismas. La preparación y la experiencia son aspectos que hay que cuidar en la formación de toda persona y es conveniente empezar a hacerlo desde su juventud, para ir desarrollando sus capacidades de liderazgo.

En todo tipo de organización es importante premiar el logro, la creatividad, la innovación, la dedicación. El éxito de una organización de cualquier estrato social en momentos de crisis va a depender principalmente de contar con un equipo unido, competente, preparado, capaz de hacer frente a la situación. Su líder debe de tener las características apropiadas para lograr alcanzar los objetivos planeados, por ello se necesita establecer dichas características que debe tener un líder, para poder tener una institución no sólo funcional sino de éxito.

Por otra parte, una educación de calidad será una educación efectiva. Por efectividad educativa se entiende el cumplimiento cabal de los objetivos que la educación plantea, especialmente los académicos. Sin importar los orígenes de la misma, es decir, ya sea pública o privada.

La calidad educativa se ve reflejada cuando los conocimientos son inducidos a través de estrategias que utiliza el docente y que ayudan a facilitar la adquisición por parte de los estudiantes, con las mejores bases y con una metodología que haga notar lo que están aprendiendo dentro de la institución, y que además se vea mostrada al momento de necesitarse en actividades cotidianas, así mismo las actitudes que se lleven a cabo para el mejoramiento de la calidad, tendrán que ser las mejores por parte del personal que imparte el conocimiento y actores involucrados en el proceso.

El Liderazgo escolar tiene un impacto significativo sobre el aprendizaje de los alumnos, sólo lo superan 2 factores: la calidad del currículum y el proceso pedagógico. (Leithwood et al, 2004).

¿COMO SE RELACIONA EL LIDERAZGO CON LA GESTION Y LA CALIDAD EDUCATIVA?

Debido a lo anterior, cabe señalar que un buen liderazgo educativo es capaz de conseguir que los docentes trabajen eficientemente, que sigan preparándose en su formación docente, que se encuentren motivados, que alcance los resultados propuestos, en cuanto a calidad educativa; hay que saber aplicar esa visión estratégica que es básica para asegurar la supervivencia de la institución educativa.

Aunado a esto, un buen líder-directivo debe llevar a cabo los siguientes objetivos para poder ofrecer una excelente calidad educativa:

1. Visión.
2. Misión.
3. Objetivos Estratégicos
4. Los docentes planificar previamente su tarea, a partir de los conocimientos que poseen.
5. Pulir el liderazgo tanto directivo como docente. Buscando estrategias inteligentes para poder llevar a cabo su rol.
6. Aplicar las competencias tanto disciplinarias como las genéricas.
7. Monitorear el progreso de los estudiantes.
8. Pulir la calidad educativa.
9. Énfasis en la adquisición del nuevo personal docente.
10. Personalizar la educación

En relación a lo anterior un buen líder-directivo tanto en el sector público como privado debe ser actor permanente en la búsqueda y creación del conocimiento, tratando de alcanzar un aprendizaje significativo; desafortunadamente cada sexenio trae consigo malos manejos administrativos, económicos, sociales y sobre todo malos enfoques a la educación, aunque se pretenda sacar adelante el país, esto no se ha logrado en su totalidad por tanta corrupción

que hay entre los altos funcionarios públicos, la selección de maestros es decidida por estas mismas personas sin objetividad alguna de dar énfasis en la calidad de la educación, y son estos mismos los perturbadores, los maestros no capacitados para dirigir una institución, y muchas de las ocasiones ni siquiera cuentan con un nivel universitario, pero son encargados de sacar adelante una institución educativa y son estos los perturbadores en el aprendizaje, ya que surgen con un mal manejo del liderazgo educativo.

Por lo tanto, esto lleva a la búsqueda, a la continua evaluación no sólo de los maestros en aulas portadores de educación de calidad sino también de los dirigentes en la educación. Para tener un monitoreo continuo y saber cuándo un ente de baja calidad y eficiencia es detectado para darle solución, ya sea para darle entrenamiento de los estándares de calidad que se requieren y si no es así el cambio inmediato de este agente.

En sí, esto cita, a la investigación donde el objetivo principal es alcanzar una escuela competitiva, tanto pública como privada.

Por otro lado, un líder- directivo, debe facilitar un apoyo didáctico para los docentes, es decir que él gestione cursos para pulir el aprendizaje en los docentes. Dicho en otras palabras, buscar nuevas estrategias y conocimientos para responder a las exigencias sociales, la escuela deberá responder a las exigencias de las nuevas tendencias sociales y a los movimientos globalizadores de las nuevas economías mundiales, de manera que preparen a los docentes con las destrezas necesarias para competir en esta nueva sociedad, y logrando esto tendremos alumnos de excelencia, en sí un México de calidad.

¿CÓMO EL DOCENTE DESARROLLA SUS HABILIDADES DE LIDERAZGO?

En relación con lo anterior, el docente desarrolla sus habilidades de liderazgo en el aula de una manera creativa, debido a que es el eje, monitor indispensable del aula, captando la mirada y atención de sus alumnos llevando a cabo su labor de enseñanza. Por lo tanto, el docente tiene que ser una persona capaz de utilizar su autoridad persuadiendo a sus alumnos, y a la vez ganándose la confianza del ellos. De esta forma aplicara su liderazgo de una manera inteligente y eficiente.

De acuerdo con Bass (2000, p. 96) sostiene que es necesario desarrollar la capacidad de anticipar y adaptarse con rapidez a los posibles cambios, desarrollando programas de productividad, planes organizativos de excelencia y calidad para estimular a la organización

y a los miembros para que logren involucrarse e identificarse con el medio que los rodea y con la institución donde interactúa.

Ahora bien, la educación hoy día enfrenta el mayor reto de todos los tiempos pues tiene que estar a la vanguardia ante esta nueva sociedad. Y es por ello; que no se debe bajar la defensa y conformarse con patrones convencionales de enseñanza.

Sin embargo, nada se puede lograr sin la ayuda de un buen líder-directivo, si éste carece de una misión, nunca habrá visión, y por ello no habrá alumnos con herramientas apropiadas para este nuevo futuro lleno de exigencias.

No obstante, un buen liderazgo-directivo estará consciente a lo que esto conlleva, a tener una institución educativa con éxito o bien con un fracaso absoluto, ya que el éxito se refleja en obtener alumnos con excelencia.

No basta, con ser el líder de la institución, sino que éste debe de realizar sus funciones, tales como actuar, un líder debe exigir resultados académicos, siempre y cuando éste haya facilitado medios de aprendizaje, debe promover un ambiente seguro y ordenado, en sí debe de ser inductivo hacia las necesidades de su institución, y llegar a lo deductivo mediante un proceso de investigación.

Ante las nuevas formas de enseñanza, los líderes del aula “Los docentes” se enfrentan a un nuevo reto en la educación, sobre todo, para enseñar a pensar a los estudiantes, que no mecanicen únicamente, sino, que sean capaces de comprender los textos que leen, que sean innovadores, creativos e imaginativos, ya que es esta parte la que los hará triunfadores de la vida. Por ello, se requiere de la adopción de nuevas formas de enseñanza, en donde se tome en cuenta que los cambios en los programas de estudio respondan a las expectativas que la sociedad necesita.

Además de lo anterior, es importante el implementar estrategias que sirvan de apoyo en el desarrollo del alumno, con la ayuda de un liderazgo-directivo comprometido con sus funciones dentro de esta empresa educativa.

Sin embargo, cuando se cuenta con un liderazgo que solo inspira temor, inseguridad nos conduce hacia una problemática que tiene como consecuencia que los alumnos no obtengan buenas notas en las materias, lo que provoca a su vez la obstaculización de sus estudios. Además, es importante darse cuenta el desinterés marcado de los alumnos lo traen desde la secundaria y tal vez desde primaria, en donde han sido guiados por un mal líder-directivo

sólo provocando en ellos serias angustias y desesperaciones por la no obtención de resultados anhelados.

Actualmente, vivimos distintos problemas en la educación, por ejemplo, el que los alumnos no comprendan la lectura que llevan a cabo, y ante ello, Moschen (2005) nos propone el pensar en la innovación, teniendo como propósito, brindar los elementos para afrontar con autonomía la tarea de búsqueda que la innovación requiere, una aptitud para encontrar el ángulo, la perspectiva y el nivel indispensable de conciencia, que permitirán lograr una mirada distinta, sobre los problemas que presenta la sociedad.

Y de esta forma, poder salir adelante con o sin un verdadero líder-directivo. Ya que un buen lector, hace la diferencia. En este sentido, Giry, (2002) contextualiza que aprender a aprender es el que todo alumno y docente debe estar consciente de lo que antecede, y de otras cosas más, relacionadas con el aprendizaje. Este autor concibe el aprender a aprender a las estrategias de aprendizaje que un alumno aprenderá a utilizar en el trayecto de su estudio y además el observarse de qué manera logrará el aprendizaje. Por otra parte, toma en cuenta al docente como el que debe aprender a observar a sus alumnos, ponerle interés a ese proyecto de aprendizaje. Es poder poner en palabras la energía y el tiempo que se piensa dedicarles, es describir los recursos necesarios para el aprendizaje y las presiones que habrá de tomarse en cuenta.

¿EN QUÉ CONTEXTOS O AMBIENTES ESCOLARES HABRÁ CONDICIONES PARA ESTIMULAR EL APRENDIZAJE?

Aunado a esto, el aprendizaje debe ser estimulado desde la escuela misma, es decir, los ambientes de aprendizaje deben proporcionar a los alumnos las condiciones necesarias que permitan problematizar, descubrir, comprender, motivar y asimilar situaciones o contenidos educativos y de la vida diaria desde sus propias perspectivas. Los ambientes de aprendizaje deben proporcionar a los estudiantes, elementos esenciales, que propicien una enseñanza que estimule el desarrollo de habilidades y competencias valiosas para toda la vida. Por otra parte, en los ambientes de aprendizajes, no solo es hablar de la infraestructura, materiales o recursos de apoyo, que son importantes, pero que en sí, la esencia de este dependerá de la iniciativa, creatividad, capacidad e interacción de la persona que esté al frente del proceso enseñanza-aprendizaje que es el facilitador.

Ahora bien, promover el liderazgo significa invertir profundizar y desarrollar en el aprendizaje mismo del líder-directivo.

Por otra parte, el aprendizaje de los alumnos tiene lugar en grupos sociales en donde las relaciones y los intercambios físicos, afectivos e intelectuales constituyen la vida del grupo y condicionan los procesos de aprendizaje. De esta manera, para que el profesor pueda intervenir y facilitar los procesos de reconstrucción y transformación del pensamiento y la acción de los alumnos tiene que conocer los influjos previstos o no, deseados o no, tienen lugar en la compleja vida del aula e intervienen decisivamente en lo que aprenden los estudiantes y en los modos de aprender (Gimeno y Pérez, 2000).

Por otra parte, cabe mencionar que un liderazgo distribuido se orienta a capacitar profesionalmente al profesorado para ejercer funciones múltiples de liderazgo, lo cual configura al centro educativo como una comunidad profesional de aprendizaje, es decir, como una organización que aprende y cualifica a los que trabajan en ella (Bolívar, 2008). Como resaltan Krichesky y Murillo (2011), la comunidad profesional de aprendizaje es, de hecho, una comunidad de líderes, donde el liderazgo docente constituye la base para promover y sostener esta estrategia de mejora, cuando todos los miembros de la comunidad educativa se sientan empoderados y comprometidos con los procesos de cambio y mejora en el centro.

La función del líder es mantener una institución de éxito, basada en el aprendizaje continuo tanto para los alumnos como para los docentes. Un buen líder es aquel que sabe responder al qué y cómo hacer las cosas.

Ahora bien, ¿cuáles son las funciones y características del liderazgo-directivo ideal? Guiar a sus docentes, obtener obediencia voluntaria, aspirar confianza, despertar entusiasmo, enseñar cómo hacer las cosas, hacer que sus docentes encuentren interesante su trabajo, pensar en el docente y en el objetivo, orientar, promover el cambio, fijar una visión, crear altas expectativas de desempeño, inducir y deducir el problema a resolver, mantener un clima escolar positivo, preocuparse por la disciplina, perseverar el esfuerzo. Es decir, acción.

Un líder es la persona que ocupa el 1er lugar en una institución, en este caso, educativa, es la persona que dirige una empresa, genera cambios, ordena, organiza, genera acciones,

cumple un rol simbólico y actúa de acuerdo con ello. Por todo esto hay que saber elegir a un líder-directivo ya que es el avanzar o retroceder de una institución educativa.

El liderazgo es político ya que tiene que lidiar, normalmente, entre diferentes puntos de vista enfrentados, intentando -por diversas estrategias consensos o acuerdos, con el fin de que las tareas de la organización puedan ser productivas.

El liderazgo tiene algo que ver con un conjunto de cualidades humanas y éticas, Entre estas cualidades están, compromiso ético, carácter, visión a largo plazo, valentía, provisión de apoyo afectivo a todos los miembros que forman parte del grupo, entre otras.

ES IMPORANTE ESTABLECER EN QUE CONDICIONES SE GENERA UN LIDER DIRECTIVO.

Por otra parte, cabe mencionar algunas de las condiciones, donde surge un líder directivo; para llegar a ser un líder-directivo, no se estudia en ninguna universidad, éste ya lo trae desde la infancia, es decir, es un ser con visión, con facilidad de palabra, con acción, simpatía, etc. Sin embargo, todos podemos llegar a ser líderes directivos, y lo podemos lograr con dedicación, paciencia, preparación académica, visión; pero sobre todo con tenacidad, tomando en cuenta que la educación hoy día enfrenta el mayor retos.

De acuerdo con Sergiovanni (2001,p.42) “gran parte de nuestro pensamiento sobre el liderazgo y sobre el cambio es necio. Estamos tan interesados en el proceso que olvidamos la sustancia. Empleamos tanto tiempo y esfuerzo tratando de articular las estrategias correctas para el liderazgo y el cambio que presentamos sólo una atención escasa a por qué estamos liderando y cambiando, cuál es el contenido de nuestras estrategias, si influyen y cómo en la enseñanza y el aprendizaje.”

Ahora bien, tanto las actitudes positivas como las negativas se reflejan rápidamente en el área de trabajo, y el trabajar con una persona (líder-directivo), que tiene una actitud positiva en todos los aspectos ya sean académicos como humanos esto puede crear un ambiente constructivista, de ánimo, alegre el momento y se desarrollan mejor las labores académicas, que el trabajar con un líder-directivo negativito, esto es como estar a la defensiva, tensionado y con ganas de terminar la jornada, lo peor de esto, es que lo transmitimos como docentes a nuestros alumnos y ellos al ver esta mala vibra, lo reflejan en su notas, en sus ganas de volver a la escuela y el aprendizaje se ve inalcanzable.

Es casi ocioso señalar que todos los procesos históricos, tanto filosóficos, religiosos, políticos, etc. Han sido generados o conducidos por líderes. Bien se ha dicho que la misión del líder consiste en crear una Visión. Y cuando el pensamiento de un individuo llega a convertirse en creencia de la multitud, no hay nadie que pueda contenerlo (Sherman A., Bohlander G. "Administración de Recursos Humanos" Pg. 278).

Para que un líder llegue a influir en otro ser humano. Éste debe tener 3 características: Conocimiento, Actitud y Perseverancia.

El carácter es la decisión voluntaria de crecer y mejorar.

El líder posee las siguientes características:

- A) El líder debe tener el carácter de miembro, es decir, debe pertenecer al grupo que encabeza, compartiendo con los demás miembros los patrones culturales y significativos que ahí existen.
- B) La primera significación del líder no resulta por sus rasgos individuales únicos, universales (estatura alta, baja, aspecto, voz, etc.). Sino que cada grupo considera líder al que sobresalga en algo que le interesa, o más bien brillante, o mejor organizador, el que posee más tacto, el que sea más agresivo, más santo o más bondadoso (Stoner J., Freeman R. y Gilbert Daniel. "Administración" Pág. 31).
- C) Cada grupo elabora su prototipo ideal.
- D) El líder debe organizar, vigilar, dirigir o simplemente motivar a sus docentes.
- E) Llevar a cabo ese rol de líder-directivo, debe ser verbo y no sustantivo.

Ahora bien, una vez que se le ha sido asignada la labor de ser líder-directivo, ahora el objetivo es lograr las metas con el apoyo de sus colaboradores (maestros), ya que él solo nunca lo lograría. Ya que la satisfacción laboral mejora la productividad tanto en los docentes como en los alumnos. Si el personal se encuentra satisfecho éste lo transmite a sus estudiantes y así se adoptan actitudes positivas en todo su entorno.

En este sentido, Edwin A. Locke sostiene que el origen etimológico del concepto Satisfacción Laboral, es una respuesta emocional cuya medición es determinada mediante un proceso de introspección, definido como un acto de identificación conceptual, dirigida a los procesos y criterios mentales de las personas. De aquí que defina a la satisfacción laboral como un agradable o positivo estado emocional resultante de la estimulación del trabajo que uno realiza, o las experiencias que el trabajo no proporciona.

Por lo tanto, la motivación positiva es la clave de una buena empresa. Ya que como líder una de las responsabilidades principales es hacerles ver a los miembros de la institución que son respetados y valorados. El éxito deriva de la buena motivación y la enseñanza que haya logrado transmitir un líder de carácter audaz y compasivo. Un principio fundamental de los líderes es interesarse en los demás. En un mundo cada vez más virtual, las habilidades para las relaciones humanas y la capacidad de liderazgo se han ido perdiendo. En la actualidad se necesita de un líder que pueda motivar e inspirar a los demás y porque no; a la vez promover los atributos convencionales del liderazgo tales como: flexibilidad, adaptabilidad, confianza y la distribución correcta del poder.

Al respecto, los 3 estilos de liderazgo más comunes que podemos encontrar.

- **1. Líder autoritario:** el líder fija las directrices sin participación del grupo. El líder concentra todo el poder y la toma de decisiones. Es un ejercicio de liderazgo unidireccional, lo único que tienen que hacer los subordinados es obedecer las directrices que marca el líder.
- **2. Líder democrático:** las directrices son debatidas por el grupo y decididas por éste con el estímulo y apoyo del líder. Se basa en la colaboración y participación de todos los miembros del grupo. El líder y los subordinados actúan como una unidad.
- **3. Líder liberal o líder Laissez Faire:** laissez faire es una expresión francesa que significa dejen hacer o dejen pasar. De ahí, que este estilo de liderazgo se caracterice por una libertad completa por parte del grupo en las decisiones y una participación mínima del líder. El líder no ejerce su función, no se responsabiliza del grupo y deja a éste a su propia iniciativa (Méndez, 2013).

Al respecto con estos 3 estilos de liderazgo, todos pretenden alcanzar una meta, sin embargo; el Líder democrático es el que mejor enfoca sus misiones a través de estrategias inteligentes, debido a que la comunicación juega un papel importante.

Es decir, inspirar a través de cuestionamientos, hacer preguntas estimula la creatividad de los interrogados. Es más probable lograr que alguien acepte una orden si ha participado en la decisión y búsqueda de soluciones.

El líder democrático lo podemos llevar a cabo en distintas empresas, sin embargo; citémoslo en las instituciones educativas, es aquí donde el líder-directivo debe echar mano de este tipo de liderazgo para poder lograr su objetivo, dicho en otras palabras, si éste

impone sus órdenes a sus colaboradores (docentes), éstos harán lo que se les pide, pero no lo harán de buena manera, y al no hacerlo con gusto, el propósito final se logrará a medias y dicha institución académica tarde o temprano se vendrá abajo. Es por ello, que el líder directivo debe ser muy inteligente, en el momento de aplicar su liderazgo y aplicando este tipo de liderazgo democrático, donde tome en cuenta la opinión de sus docentes, logrará mejores resultados a corto y largo plazo.

En una escuela vivida como comunidad, los docentes comparten el liderazgo y la toma de decisiones, tienen un sentido compartido de acción, participan en el trabajo colaborativo y aceptan su responsabilidad por los resultados obtenidos. La investigación ha evidenciado que el liderazgo escolar tiene una influencia mayor en las escuelas y en los estudiantes cuando se encuentra ampliamente distribuido (Day et al, 2010).

No obstante, mientras la investigación nos provee de otros antecedentes o posibles nuevas definiciones de liderazgo, hay algunos aspectos básicos del accionar de la dirección escolar que son comunes, lo que nos tendría que llevar a distinguir entre tipos y prácticas básicas del liderazgo (Leithwood, 2004), esto es, precisar que independiente del tipo de liderazgo hay cierto número de funciones o desempeños que son necesarios y constituyen una línea base de acción en todos ellos. En este punto se produce, según la perspectiva que se elija, un quiebre o un complemento, donde estas “prácticas” para ser entendidas deben ser analizadas y descritas, no desde los estilos de liderazgo, sino desde el marco de la gestión directiva que de consistencia y coherencia a las mismas.

Una escuela es efectiva porque en definitiva sus prácticas directivas y docentes lo son. La evidencia nos indica que los directores efectivos favorecen y crean un clima organizacional de apoyo a las actividades escolares; promueven objetivos comunes; incorporan a los docentes en la toma de decisiones, planifican y monitorean el trabajo pedagógico. En contrario, la misma evidencia demuestra que en escuelas no efectivas, los directivos dan escaso apoyo a los docentes, no declaran metas y objetivos, levantan sistemas de evaluación débiles, no promueven el trabajo en equipo, presentan acciones más individuales que grupales y no hacen gestión de entorno. (Raczynski, 2005).

Por otra parte, el aprendizaje es un proceso dinámico, dialéctico, personal y de reconstrucción de lo que ya sabe con respecto a los nuevos contenidos, que le hace llegar el profesor y los que él por iniciativa propia es posible que explore en las distintas fuentes.

Congruentes con ello, la enseñanza no puede ser un mero proceso de transmisión de contenidos enlatados, sino es un proceso de ayuda de parte del profesor para el proceso reconstructivo de parte del alumno; y éste (maestro), tiene que estar en constante estudio, constante preparación ya que es el mediador, transmisor de conocimientos en el aula, pero para ello se necesita del apoyo del líder-directivo del plantel, ya sea promoviendo o gestionando las herramientas adecuadas para sus docentes ya que con ellas todos salen ganando.

De acuerdo con Díaz Barriga y Hernández (2002) el aprendizaje significativo se caracteriza también porque lo aprendido se integra a la estructura cognitivista y puede aplicarse en diversas situaciones y contextos de la vida. Además, los aprendizajes se insertan en redes de significados más amplios y complejos lo que permite que el conocimiento sea recordado con facilidad. Es importante recordar que los contenidos en educación son aquellos temas que interesan que los estudiantes conozcan para poder desarrollarse e interactuar de manera más eficiente en el mundo que habitan.

La acumulación de conocimiento sobre liderazgo en directivos escolares, los diseños de competencias implementados y la aplicación de un Modelo de Gestión Escolar nos permiten concluir en esta etapa:

1. El director(a) y su equipo directivo son claves a la hora de definir estrategias de mejoramiento educativo.
2. El trabajo con directivos es estratégico en la medida que se quiera aplicar una política de más autonomía de gestión institucional y pedagógica en las escuelas.
3. Hay que definir cuál es el tipo o los tipos de liderazgos más adecuados para escenarios distintos y en vista de procesos de reforma curricular. ¿Escuelas autónomas requieren un mismo liderazgo que escuelas de gran vulnerabilidad y con sistemas de gestión y resultados críticos?
4. Hay que investigar y describir en términos de competencias los roles de cada uno de los miembros de los equipos directivos y la forma de complementariedad necesaria para conformar equipos efectivos.
5. Debemos seguir profundizando en conocer con precisión cuales son las competencias directivas que refuerzan el liderazgo y promueven la eficacia escolar.
6. Los sistemas educativos deben orientar el desarrollo profesional de los directivos y en particular deben cuidar la calidad de su formación continua asociada a competencias

profesionales. (Revista Electrónica Iberoamericanasobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación.Vol 5, No. 5e, pp. 149-156).

Dicho en otras palabras, buscar nuevas estrategias y conocimientos para responder a las exigencias sociales. La escuela deberá responder a las exigencias de las nuevas tendencias sociales y a los movimientos globalizadores de las nuevas economías mundiales, de manera que preparen a los docentes con las destrezas necesarias para competir en esta nueva sociedad, y logrando esto tendremos alumnos de excelencia, en sí un México de calidad.

Ahora bien, la influencia del docente trasciende en un gran número de años, con sus ideas, filosofías, cultura, conocimiento, ética, valores, etc., dejando entre ver los resultados a largo plazo de nuestra huella en la mentalidad, su transformación, aunque ésta no depende totalmente del docente y bien de la institución escolar, si son de suma importancia es la creación de las nuevas generaciones de ciudadanos, de sus capacidades y de su gusto por “aprender”, temas que actualmente se privilegia para la vida humana como valor del ser y que han revolucionado en su concepción en el actual siglo.

Conclusión.

El México de hoy, demanda mejores seres preparados, como son el dominio de la tecnología, el dominio de otro idioma, la autoestima bien cimentada, etc.

Los jóvenes en la actualidad necesitan mucho apoyo de los docentes y motivación ya sea ésta intrínseca o extrínseca. Como docentes urge formar adolescentes competentes y seguros de sí mismos para formar un mundo mejor, ya que estos son el futuro de México.

Lo que se persigue en los procesos de enseñanza y aprendizaje, es que los estudiantes lleven a cabo un aprendizaje autónomo, independiente. Por lo tanto, debemos de enseñar a aprender a aprender. Las actividades de enseñanza y aprendizaje auto dirigidas tienden a lograr un aprendizaje a lo largo de toda la vida, una formación permanente. Esto es pertinente actualmente ya que existe un aceleramiento del avance científico y tecnológico y social en general y con ello los perfiles profesionales.

Los recursos didácticos cumplen la función de facilitar las condiciones que enmarcan la interacción entre docentes y estudiantes para alcanzar el logro de ciertos objetivos educativos.

Por lo tanto, el proceso educativo en relación con el manejo de competencias es fundamental tanto para el docente como para el alumno. Debido a que al contar con un enfoque le permite insertarse de acuerdo a las exigencias del mundo actual por lo que se puede decir que si el líder-directivo funciona como está planteado a futuro estaremos formando profesionistas capaces de desenvolverse de manera eficiente en cualquier contexto: social político, productivo, laboral científico y cultural.

En sí, el éxito o fracaso de toda institución educativa, se refleja en su líder-directivo. Entonces: ¿Es posible llevar a cabo una empresa educativa al éxito, cuando el líder directivo carece de conocimientos científicos?

Claro que no, éste debe aplicar sus funciones adecuadamente para poder lograr una institución de calidad y competente ante la sociedad.

En realidad, nada es fácil, la vida en sí está llena de obstáculos y pesimismos, los cuales se pueden vencer con decisión y coraje.

Si, en verdad es alarmante el entorno, se tienen que tomar medidas para ver hacia el futuro próximo.

Por lo tanto, hay que promover un cambio real, en lo concreto, en lo más próximo, empezando por dejar de lado el egoísmo y ser consientes con nuestro proceder, aplicando el “ser o no ser”, pues tenemos que ser motores, del cambio que se encuentra en nuestras manos, se posee el material más valioso que son nuestros niños y juventud, se debe hacer una educación real “no sólo conceptos” que sea una educación integral, tenemos que involucrar a los padres de familia y comunidad, pese a su indiferencia, será difícil el comienzo pero habrá valido la pena. Además, el triunfo de este esfuerzo es integral.

En sí, el éxito o fracaso de toda institución educativa, se refleja principalmente en su líder-directivo. Sin embargo, el liderazgo educativo en el contexto escolar no es una cuestión personal sino de equipo y comunidad, de sistema, entendiendo aquí el centro como un sistema.

Por otro lado, no hay que engañarnos atribuyendo la responsabilidad de nuestros problemas únicamente a los agentes externos o a la presión del medio. Tenemos la responsabilidad de escoger nuestras propias respuestas ante lo que nos ocurre y de dirigir la acción de una manera Proactiva inteligente.

Ser proactivo no consiste únicamente en proponer ideas o hacer reestructuraciones cognitivas para percibir la realidad de otra manera. Pensar en el cambio no es suficiente; hay que ser capaz de transformar las ideas en acciones para obtener resultados.

Los docentes juegan un papel importante, son un ejemplo que seguir. Para los alumnos: es importante que cuenten con valores, que tengan una actitud ética, moral y cívica.

Lo que necesitamos es una revolución, darle una sacudida a todo el sistema educativo, con orden y calidad.

Bibliografía.

Bass, B. 2000 Liderazgo y organizaciones que aprenden. ICE Deusto, Actas del III Congreso Internacional sobre Dirección de Centros Educativos.

CINE PÁEZ JOSE MANNUEL, (2003). Universidad Autónoma de Sinaloa. Metodología de la Investigación Científica.

DÍAZ Barriga, (2002). Estrategias docentes para un aprendizaje significativo, México, MC. Graw Hill.

GIRY, M. (2002). Aprender a Razonar Aprender Pensar. Ed. Siglo Veintiuno. México.

GIMENO Sacristán y Pérez, (2000). Comprender y Transformar la Enseñanza. Ed. Morata. España.

Méndez, A. (2013). Los 3 estilos de Liderazgo más efectivos en las organizaciones. (Tesis Doctoral). Recuperado en: <http://liderazgo.euroresidentes.com/2013/12/los-3-estilos-de-liderazgo-mas.html> (18/10/2015).

Méndez, A. (2013). 5 Buenas razones para ser un buen Líder. (Tesis Doctoral). Recuperado en: <http://liderazgo.euroresidentes.com/2013/12/5-buenas-razones-para-ser-un-buen-lider.html> (18/10/2015).

REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, vol. 5, núm. 5e, diciembre, 2007, pp. 149-156. Madrid, España.

Salazar, María Angélica, (2006). El Liderazgo Transformacional ¿modelo para organizaciones educativas que aprenden

SERGIOVANNI, T. J. 1992. Moral leadership. Getting the heart of school improvement San Francisco: Jossey-Bass.

Turbay-Posada, M. (2013). Liderazgo e innovación organizacional Psicología desde el Caribe, vol. 30, núm. 1 pp. vii-ix Universidad del Norte Barranquilla, Colombia.

Valera, Orlando. (2007). Políticas y Modelos Educativos. Alcances e Indicadores de Pertinencia y Calidad en el Contexto Latinoamericano: La Experiencia Cubana.

Consultas de Internet:

<http://html.rincondelvago.com/administracion-y-tipos-de-liderazgo.html>

<http://es.scribd.com/doc/66042805/Tesis-de-Liderazgo-en-La-Satisfacion-Laboral-de-Los-Doctores-y-Administrativos>