

22

EL LIDERAZGO

**COMO VÍA A LA RESPONSABILIDAD SOCIAL Y LA
GESTIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA EN LAS UNIDADES
MATOVELLANAS DEL ECUADOR**

EL LIDERAZGO

COMO VÍA A LA RESPONSABILIDAD SOCIAL Y LA GESTIÓN DE LA CALIDAD EDUCATIVA EN LAS UNIDADES MATOVELLANAS DEL ECUADOR

LEADERSHIP TOWARD THE SOCIAL RESPONSIBILITY MEDIATED BY AND MANAGEMENT OF EDUCATIONAL QUALITY IN THE MATOVELLANAS UNITS OF ECUADOR

Noemí Clemencia Largo Ochoa¹

E-mail: hnoemi72@hotmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5295-4768>

Dina Elizabeth Cortes Coss²

E-mail: elycoss@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4150-1541>

¹ Unidad Educativa Particular "Julio María Matovelle" La Troncal. Guayas. Ecuador.

² Universidad Autónoma de Nuevo León. México.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Largo Ochoa, N. C., & Cortes Coss, D. E. (2020). El liderazgo como vía a la responsabilidad social y la gestión de la calidad educativa en las unidades matovellanas del Ecuador. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 3(3), 183-188.

RESUMEN

El liderazgo como elemento esencial de la responsabilidad social que contribuye al proceso de enseñanza-aprendizaje, permite develar la relación entre gestión de la calidad y perfil deseable en las unidades educativas matovellanas. El presente estudio se contextualiza en el contexto educativo articulado por los factores sociales, culturales, tecnológicos, pedagógicos y educativos. Se sustentará en las relaciones y los conexos que develan las nuevas significaciones que se redefinen y que se reconceptualizan con relación a los estándares y el perfil del deseable del educador matovellano. El estudio tiene como motivación principal el nivel experiencial de las investigadoras, en cuanto a los requerimientos esenciales que desde los recursos humanos precisa un líder para llevar de forma certera el proceso de administración de las instituciones educativas de tanta relevancia y proyección social, es decir, las instituciones educativas matovellanas del régimen costa del Ecuador.

Palabras clave:

Liderazgo, gestión de la calidad, perfil deseable, proceso de enseñanza.

ABSTRACT

Leadership as an essential element of the social responsibility that contributes to the teaching-learning process, allows unveiling the relationship between quality management and a desirable profile in the educational units of matovellana. This study contextualizes the educational context articulated by social, cultural, technological, pedagogical and educational factors. It will be based on the relationships and the related ones that reveal the new meanings that are redefined and reconceptualized in relation to the standards and the profile of the desirable of the matovellano educator. The main motivation of the study is the experiential level of the researchers, in terms of the essential requirements that from human resources a leader needs to carry out in an accurate way the process of administration of educational institutions of such relevance and social projection of the educational institutions of matovellano of the Ecuadorian coastal regime.

Keywords:

Leadership, quality management, desirable profile, teaching process.

INTRODUCCIÓN

La educación en los momentos actuales atraviesa por un contexto peculiar y nunca visto, el mundo al unísono se ha visto obligado a globalizar el proceso de impartir las clases desde la casa. Atrás han quedado las formas convencionales de hacer los conocimientos, la pandemia Covid-19, de escala mundial que ha azotado, obliga a incursionar en las herramientas virtuales que en tiempos tan cercanos como el año 2019, parecían tan remotas.

Las estadísticas mundiales en torno a la educación reflejan que según la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2020): Al 20 de abril, **“se estiman cierres de escuelas impactando más de 91.3% de la población estudiantil mundial, esto es 1, 575, 270, 054 millones”**. Como puede apreciarse las estadísticas reflejan un impacto desolador en la educación, dotar a todos los entes sociales que interviene en el proceso de educación de herramientas virtuales ha generado un sinnúmero de desventajas, pero también de ventajas. Ya que ha ayudado a reflexionar sobre la necesidad de contar con profesionales de excelencia que coadyuven al desarrollo del proceso de enseñanza-aprendizaje desde cualquier contexto, y que realice su labor con calidad.

Por otro lado, se pretende obtener egresados que cumplan con estándares de calidad y excelencia que puedan insertarse de manera adecuada a la vida laboral. Es decir, lograr formar a futuros ciudadanos cuyo nivel de acoplamiento y adaptabilidad a los retos que la sociedad le imponga. De forma tal que genere desde su experiencia un conocimiento tácito y real del mundo circundante, para poder transformarlo y adecuarlo a las necesidades.

De lo anterior, se precisa de la generación de un liderazgo que conduzca exija y ofrezca oportunidades y soluciones loables, se constituye en el paradigma que toda institución educativa precisa. Por tal razón la adecuada selección de los profesionales con perfiles a fines al nivel de exigencia, se convierte en la opción más indicada hacia el logro de la responsabilidad social mediante el logro de perfil deseable que garantice la calidad del proceso de enseñanza (Gajardo & Ulloa, 2016).

DESARROLLO

Si bien la calidad de la gestión educativa se constituye en la actualidad, uno de los criterios más enfocados a la hora de esgrimir criterios favorables o desfavorables al tiempo de estandarizar las instituciones (Torres, 2011). También es real que la transdisciplinariedad enriquece y promueve todos los procesos y subprocesos, concibiéndolos de una forma convencional y dinámica. Trayendo esta articulación de los elementos expuestos, brinda una consecuencia la trascendencia y lo inagotable; de la misma y trascendente en las personas que tienen grupos a cargo.

En tal sentido se precisa de un liderazgo, como elemento esencial y dinamizador en el progreso de la

responsabilidad social de las instituciones. Lo anterior concierne debido a la movilidad estudiantil profesoral y de padres de familia en el contexto educativo (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, 2016, 2020). En su papel, de líder los administrativos son los que deben asumir desde una perspectiva flexible, la asunción y moldeado de hábitos, comportamiento; a fin que los mismos sean modificados en cuanto a conductas y predisposición para el desempeño óptimo de su actuar y proceder dentro de la institución educativa.

Considerar que dentro la dinámica escolar concluye una serie de situaciones que de forma directa o indirecta repercuten en las manifestaciones y acciones del liderazgo, asumiendo el mismo un modelo que sobre la práctica experiencial debe asimilar y asumiendo develando su predisposición para la gestión educativa complementando de esta forma determinados estándares que conducen a la calidad educativa de forma general.

Al realizar un abordaje específico del liderazgo, se puede indicar que el mismo puede llegar a incidir el desarrollo de la vida escolar cotidiana, pues todos y todo en un centro tiene relación con actividades de liderazgo (Riveros Barrera, 2012). Es insoslayable y puede funcionar como aglutinante o como dispersor de esfuerzos y actuaciones. De lo anterior se deduce que se puede establecer un análisis y reflexión sobre lo que se debe organizarse e intencionar las acciones y el logro cohesionado de los indicadores de calidad.

Con la democratización viene la pregunta de cómo asumir el liderazgo en la escuela. Podría decirse que el liderazgo se manifiesta en la participación de la comunidad en los procesos de direccionamiento escolar. Sin embargo, poco se ha investigado sobre la democratización del liderazgo en la práctica. Se hace necesaria, entonces, investigar sobre la forma en la que el liderazgo se configura en las acciones de los distintos miembros de la comunidad educativa.

Se requiere un compromiso con la identidad y continuidad del liderazgo inmerso dentro del proceso educativo viendo el rol del liderazgo como fuente esencial para el crecimiento y transformación de la institución. La necesaria influencia, guía, orientación y educación para lograr desarrollar cualidades en el hombre tales como los sentimientos de cuidado, amor, conservación y respeto para con el medio, los que no pueden ser alcanzados espontáneamente pues constituyen la esfera espiritual del individuo, de allí que socave el recurso de instituciones, de la familia y de la escuela como la máxima gestora de educación.

Analizar el liderazgo como una práctica distribuida entre los diferentes actores de la escuela, tomando distancia de las tradicionales concepciones de control jerárquico que privilegian los modelos de gestión centrados en la supervisión de los procesos y no en la construcción colectiva

de sentido. Así las cosas, el propósito es esbozar un marco conceptual para investigar estilos de liderazgo escolar, mirando más allá de los procesos jerárquicos de control organizacional centrados en resultados.

Es también un rasgo de la personalidad que se manifiesta en las acciones individuales y afecta directa o indirectamente las actitudes de otros con respecto a una meta u objetivo particular, así, el influjo del líder sobre sus seguidores se evidencia en contextos sociales en los que se afecta.

Adicionalmente, dentro de éste modelo la valoración del liderazgo se da en términos de su efectividad. Esto es el cumplimiento de las metas y tareas, las actitudes de los seguidores con respecto al líder y la contribución del líder a la calidad de los procesos. Por diversas razones ligadas al poder y los discursos, el liderazgo colectivo se ha desestimado históricamente, llevando a los individuos a identificarse con los logros y hazañas de los sujetos individuales más que con los logros de los grupos sociales. Seguramente, la influencia cultural de la historia oficial de héroes y heroínas es uno de los factores que aún persisten en el inconsciente colectivo. De allí que sea muy común encontrar grupos en busca de líderes, pero no de liderazgo.

El supuesto inicial es que un líder competente facilita el trabajo de los demás miembros de la organización y por ende contribuye a alcanzar las metas institucionales. Según éste modelo, la capacidad de influencia y convocatoria depende exclusivamente de la posición del individuo en la jerarquía organizacional.

Así, la responsabilidad del cumplimiento de las metas recae en el líder de acuerdo a su rol, mas no en los grupos con los que el líder interactúa. Es más, dado el carácter personalista del modelo, la autoridad y el poder para tomar decisiones se concentran en una sola persona, lo que aumenta la carga burocrática y retrasa la respuesta organizacional a las contingencias.

Además, el liderazgo gerencial en la escuela tiende a promover la fragilidad institucional, la falta de cohesión entre los niveles, la desintegración de los grupos de trabajo y el desinterés de los miembros de la organización

Liderazgo coyuntural: la literatura sobre éste tema se concentra en la reacción de los individuos ante situaciones coyunturales. Es común observar que, en situaciones excepcionales como las crisis, el rol de los individuos en las organizaciones se ve afectado, generando espacios de liderazgo que de otra forma no serían visibles. Es así como las estructuras organizacionales pasan por fases de reacomodamiento en las que los sujetos ejercen un liderazgo determinado por la temporalidad de la crisis. Una vez superada la situación y reorganizada la estructura, los roles de liderazgo coyuntural se diluyen en la reestructuración o se integran al nuevo ordenamiento.

Se vincula con la capacidad de generar procesos de sensibilización y convocatoria a trabajar en colaboración con otros, en el logro de los fines y los valores generalmente sepultados en el farrago de las rutinas cotidianas. Desde el papel del líder, el gestor convoca a promover la comunicación y el sentido de los objetivos que se pretenden lograr en el futuro inmediato, en el mediano y en el largo plazo. Así, el liderazgo se relaciona con motivar e inspirar esa transformación y hacer interactuar las acciones personales y las de los equipos.

En éste caso se produce una confluencia entre los motivos de líderes y seguidores, influenciada por los recursos que los unos tienen o pueden obtener y que los otros desean. Un claro ejemplo es el liderazgo político tradicional en el que unas personas adhieren o apoyan a un candidato o candidata en espera de ser retribuido en forma de beneficios sociales e individuales.

Para Burns, ambas formas de liderazgo (transformativo y transaccional) son polos opuestos. Por un lado, el liderazgo transformativo puede generar un cambio en las estructuras de poder en las organizaciones, influenciando, o mejor, inspirando la revisión de los esquemas de dirección y pensamiento. Por otra parte, el modelo transaccional no implica un cambio en las estructuras del poder, es un proceso de negociación política en el que una persona busca el apoyo de otras y ofrece algún bien o valor a cambio de dicho apoyo.

Liderazgo moral: estos modelos se centran en el aspecto normativo del liderazgo, ofreciendo una mirada a los valores y principios asociados a un liderazgo democrático e integrador, el estudio de las dimensiones éticas del liderazgo es relativamente reciente, ya que el predominio de las tendencias racionalistas-positivistas en administración influenciaron la literatura sobre el tema durante la primera mitad del siglo XX.

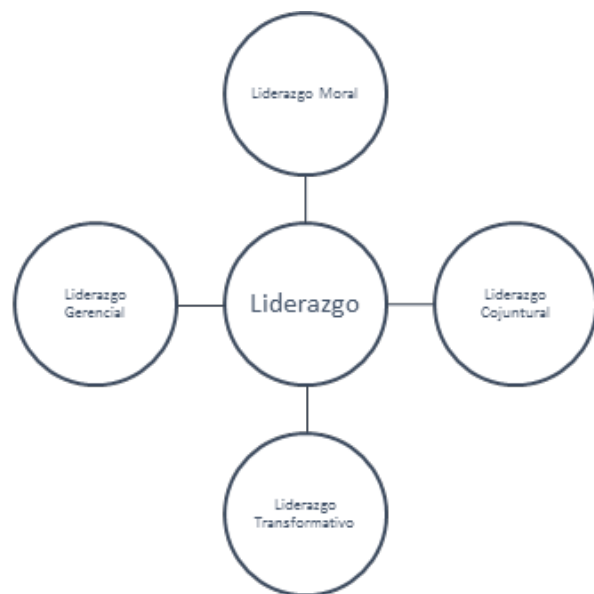


Figura 1. Formas de liderazgo.

En estos modelos (Figura 1), los valores eran vistos como un impedimento a la hora de tomar decisiones, lo que derivó en esquemas de liderazgo y dirección que evitarán la intromisión de cualquier componente normativo.

Resulta, interesante tomar la posición ante los paradigmas de liderazgos planteados, es decir existe una diferencia real entre la dirección y el liderazgo. En tal sentido, la diferencia entre estos, se enfoca en la relación entre estos dos conceptos, los que resulta difusos, porque hacen alusión a que los directivos se centran en la gestión administrativa y los líderes están enfocados en los cambios, es decir, que generalmente el líder innova y el directivo administra. Lo anterior aduce a la idea que dentro de las organizaciones escolares requieren del auxilio de ambas, pues se constituyen en el equilibrio de la capacitar de orientar y dirigir desde una perspectiva escolar y la exposición con el fin de orientar una institución escolar.

Resultados del estudio

En la vida de todo individuo se producen procesos re-constructivos y auto-destructivos, en dependencia de la capacidad que tenga para elevar su potencia adaptativa o perderla ante el impacto del entorno. El individuo como sistema es limitado o privado de su autonomía y libertad, o puede ser, absorbido o destruido por otros sistemas. Estos fenómenos son muy típicos en la vida social a todas las escalas sistémicas, es decir, a nivel familiar, individual y grupal.

De lo anterior se infiere que perfil deseable mediado por el liderazgo y la gestión de la calidad educativa rebasa el plano aúlico y el no aúlico. El éxito de esta depende en gran medida del grado de mixtura que logren establecer con su interactuar el par dialéctico conformado por: profesor-alumno. En tal sentido tiene cada uno de ellos un rol específico, a la vez que se complementan.

Liderazgo y su Rol: Endosar u proceso fluido a través del dialogo y la comunicación asertiva de los aspectos objeto de la exposición organizada a partir de la ubicación, la elaboración y el registro, asegurando en los alumnos la retroalimentación de los contenidos y los modos de actuación como futuros profesionales.

El protagonismo de los maestros, líderes, alumnos es dinámico y transitorio, pues transita de unos a otros miembros. La centralización es desplazada por la participación distribuida o en red-rizoma, que propicia la auto-organización para el desarrollo del sistema y no para su estandarización.

El maestro debe desplazar su labor de la enseñanza tradicional a la activación del aprendizaje metacognitivo y auto-constructivo del alumno. Para ello, el profesor y los alumnos deben trabajar en conjunto de manera que se facilite la creatividad, con la confluencia de técnicas participativas, actividades lúdicas, que favorezcan la motivación de cada estudiante por la investigación científica de

forma responsable, necesaria para que los estudiantes se apropien de los valores que van construyendo en su interacción estudiantil con la participación del maestro. En resumen, hoy se precisa de un profesor capaz de no solo dar lecciones, sino que sea fuente de inspiración por el cultivo cooperado del conocimiento y del crecimiento de la virtud humana.

La labor del maestro debe transitar de la instrucción a la educación, y convertirse así en facilitador activo del proceso y de este modo proporcionar ejes heurísticos para que el estudiante, y este pueda convertirse protagonista dinámico. El líder en el ámbito educativo

La escuela, desde su concepción, siempre ha tenido una persona que dirige la institución y que recibe el nombre de rector o director, sin embargo, la evolución del concepto de escuela o institución educativa ha cambiado a organización educativa. Desde esta perspectiva, es necesario analizar quién es la persona que dirige este tipo de instituciones escolares, qué hace, cómo se relaciona y se comporta con los demás.

En esencia, un líder educativo es quien es capaz de influir en estudiantes, docentes, administrativos, en general, en la comunidad educativa, en la cual pueden estar los grupos de interés, entre ellos los padres de familia de una organización académica, con el propósito de lograr objetivos de la institución fundamentados en su filosofía y poder generar valor diferenciador en sus programas de formación que oferta.

CONCLUSIONES

Lo secundado en la presente investigación puede dilucidar que la problemática investigativa es real, que se toma como referencia a la institución educativa "Julio María Matovelle" del cantón La Troncal, provincia del Cañar. La propuesta de un modelo de estandarización de los recursos humanos teniendo como rasgo distintivo, la responsabilidad social en términos de generar una dinámica entorno al liderazgo administrativo, los procesos y subprocesos del área de los recursos humanos desde el contexto educativo. La adaptación de un modelo de liderazgo y responsabilidad social establece la posibilidad de ser aplicado a otras instituciones educativas matovellanas de la región del país en general.

La connotación científica del estudio, permitirá que las múltiples funciones e interrelaciones que se develaron, irán estandarizando cada uno de los criterios que intervienen en el proceso de los recursos humanos y que se hilvanaran como un todo dinámico, diacrónico y sincrónico del liderazgo administrativo dentro del contexto de las instituciones educativas matovellanas del régimen costa. Al intencionar las tendencias, perspectivas, premisas de responsabilidad social, en lo concerniente a la gestión administrativa y educativa mediante el liderazgo administrativo.

Desde esta perspectiva se considera que la incidencia del modelo en el entorno social contribuirá a sentar las bases para el mejoramiento de los procesos y subprocesos que se generan en los recursos humanos de la institución educativa objeto de estudio, condicionando la formación integral de los estudiantes que se forman en este contexto educativo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Gajardo, J., & Ulloa, J. (2016). Liderazgo pedagógico, conceptos y tensiones. Nota Técnica N°6. Universidad de Concepción.

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2016). Liderazgo directivo docente es esencial para el mejoramiento de los aprendizajes de los alumnos. 3er Congreso Nacional de Tendencias de la Educación. UNESCO. http://www.unesco.org/new/es/media-services/single-view/news/unesco_school_leadership_is_crucial_to_improvement_in_stude/

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. (2020). Educación: de la interrupción a la recuperación. UNESCO. <https://es.unesco.org/covid19/educationresponse>

Riveros Barrera, A. (2012). La distribución del liderazgo como estrategia de mejoramiento institucional. Revista Educación y Educadores, 15(2), 289-301.

Torres, G. P. (2011). Liderazgo liderazgo y dirección: dos conceptos distintos con resultados diferentes. Revista Facultad de *Ciencias* Económicas: Investigación y Reflexión, 19(1), 213-228.