

El nuevo líder

Por Claudia Tobar
(ctobar@usfq.edu.ec)

“El hombre que quiere liderar la orquesta debe darle la espalda a la multitud.”

-Max Lucado

Por muchos años el concepto de liderazgo ha estado ligado a poder y control. Líder era aquel que tenía influencia y poder sobre otros y así lograba que personas siguieran y obedecieran sus órdenes. Hoy sabemos que un líder no es necesariamente el que tiene poder, sino el que tiene impacto sobre otros. Lo que quiere decir que potencialmente todos podemos ser líderes desde cualquier posición.

Los educadores por naturaleza somos líderes, tenemos bajo nuestra responsabilidad estudiantes que podemos impactar.

Tenemos el poder de convencer, formar, guiar a esas mentes para bien o para mal. Para poder ser líderes efectivos y positivos en ámbitos educativos hay algunas destrezas que podemos desarrollar.

Los nuevos modelos de liderazgo se mueven hacia estilos más colaborativos y distribuidos, en los que el líder no es el protagonista sino el creador de las condiciones, de tal manera que sea su equipo el que se sienta empoderado con el cambio.

Según Daniel Goleman autor de “Primal Leadership”, un líder es aquel que crea resonancia en su equipo, es decir, que tiene un efecto emocional positivo en otros, y logra tener armonía entre sus emociones y las de las personas en su equipo. Según el autor, la conciencia de las emociones es la destreza más importante de un líder. Las emociones son contagiosas, y son estas las que funcionan como motor para impulsar cambios y trabajo para todos en el equipo.

Algunas de las destrezas más importantes de un líder son:

1. Autocontrol: los líderes son capaces de controlar sus emociones negativas y convertirlas en positivas. Se mantienen controlados en una crisis, y además son reguladores emocionales para otros en su equipo.
2. Transparentes: los líderes no solo son coherentes con lo que hablan sino que son auténticos, y cuando cometen errores son capaces de reconocerlo.
3. Desafíos: los buenos líderes buscan nuevos y más grandes desafíos. Quieren empujar sus límites y el potencial de su equipo más arriba. No se contentan con lo básico y buscan oportunidades de crecimiento.
4. Iniciativa: buscan oportunidades en cada momento y en cada problema. Tienen ganas de tratar cosas nuevas y de involucrar a todo su equipo en solucionarlas. Tratan de que su equipo tenga el mismo espíritu de riesgo e innovación.
5. Inspiración: son capaces de convencer e inspirar a todos a su alrededor de sus sueños, proyectos y metas. Pueden comunicar los beneficios e inspirar ganas de querer esforzarse por proyectos o ideas complejas y difíciles.
6. Desarrollan a otros: esta es probablemente la cualidad más importante de un líder. Ven a otros con potenciales más altos, quieren que las personas crezcan con sus cualidades y trabajen en sus debilidades. Ven a cada miembro de su equipo como diferente y

responden a sus necesidades individuales.

(Adaptado de Goleman, Boyatzis & McKee, 2002)

Estas son algunas de las características que un líder debe tener en constante desarrollo. El trabajo constante de adaptación a cambios externos o a rotación de su equipo requieren que un líder sea maleable y flexible para ver los cambios como una constante y una oportunidad.

Los líderes educativos requieren en especial de mucha empatía. La educación necesita que los líderes impulsen a todos a su alre-

Nuestro más grande desafío es transformar los modelos educativos para que el docente sienta que tiene poder de decisión, que sepa que tiene influencia sobre otros, y que transmita la flexibilidad en su enseñanza, en su evaluación, en su currículo y en su acción.

dedor hacia el cambio, entiendan el entorno y sean capaces de leer las emociones en su entorno, a fin de calibrarlas y caminarlas hacia energía positiva.

Los nuevos modelos de liderazgo se mueven hacia estilos más co-





Hoy sabemos que un líder no es necesariamente el que tiene poder, sino el que tiene impacto sobre otros.

laborativos y distribuidos, en los que el líder no es el protagonista sino el creador de las condiciones, de tal manera que sea su equipo el que se sienta empoderado con el cambio. Distribuye el trabajo y el poder de decisión, de tal forma que todos los miembros del equipo se sienten responsables de actuar, opinar y responder. El líder es un facilitador cuyo trabajo de monitoreo apoya a que el resto del equipo brille por su trabajo y compromiso.

Cuando describimos estas características estamos describiendo también a un buen maestro. Un buen educador crea condiciones para que sus estudiantes brillen, se sientan empoderados con su trabajo y sean capaces de pensar y tomar decisiones. Un buen educador no hace que su trabajo sea el protagonista, sino que crea las condiciones que hacen que sus estudiantes tengan la percepción de que fueron ellos quienes lo lo-

Uno de los más grandes desafíos de los líderes es lograr que su equipo o sus estudiantes no dependan de ellos. Su trabajo es lograr que las personas que trabajan sean capaces de buscar, actuar, resolver y pensar de manera independiente.

graron. Uno de los más grandes desafíos de los líderes es lograr que su equipo o sus estudiantes no dependan de ellos. Su trabajo es lograr que las personas que trabajan sean capaces de buscar, actuar, resolver y pensar de manera independiente. Se alejan del tradicional modelo de sistema solar en el que todos los planetas rodean al sol y que, aunque alumbran el camino de otros, saben que cada planeta es capaz de brillar con luz propia y en un futuro convertirse en otro sol.

Entonces, nuestro más grande desafío es transformar los modelos

educativos para que el docente sienta que tiene poder de decisión, que sepa que tiene influencia sobre otros, y que transmita la flexibilidad en su enseñanza, en su evaluación, en su currículo y en su acción.

Que el aula sea una puerta abierta para demostrar su creatividad, a fin de que cada uno de sus estudiantes desarrolle al máximo su individualidad y potencial. El líder docente es aquel que cataliza el crecimiento, muchas veces dejando de actuar y de enseñar para permitir que otros aprendan.

Referencias

Goleman, D., Boyatzis, R. &McKee, A. (2002). *Primal Leadership*. Cambridge, MA.:Harvard Business Review.