

Liderazgo educativo: Teoría e investigación en Ecuador y en el resto del mundo

Por César Rafael Narváez Carrión
(cnarvaez@ueb.edu.ec)

Cuando se habla de liderazgo educativo resulta crucial definir el término en cuestión. Argos y Ezquerro (2014) distinguen dos casos puntuales, producto de una rápida revisión de los discursos sobre el tema:

En el primer caso, se habla de un liderazgo educativo cuando está orientado exclusivamente a las instituciones educativas, en función de sus finalidades, funciones o características particulares que lo caracterizan. En el segundo caso, cuando el objeto y el efecto del liderazgo se circunscriben al ámbito educativo, es decir, cuan-

do la dimensión de dicho liderazgo es sin lugar a dudas educativa (Argos y Esquerro, 2014).

Por otro lado, Bolívar (2010; 2001) menciona un cambio sustancial al buscar sustituir una gestión fundamentalmente burocrática por una organización con mayor flexibilidad y una capacidad de adaptación a contextos sociales complejos, por lo que el futuro de dichas organizaciones depende en gran medida de su capacidad para aprender a desarrollarse y enfrentar el cambio. A decir del autor, tanto la autonomía para desarrollar proyectos propios como

la capacidad de los establecimientos para mejorar destinando los recursos necesarios, incluido el compromiso necesario para dicha mejora, forman parte del proceso. El autor concluye con la necesidad de rediseñar las instituciones educativas, a fin de constituirse en auténticos centros de aprendizaje, incluso para la planta docente. La investigación en el área (Leithwood, Day, Sammons, Harris & Hopkins, 2006) reporta que el liderazgo es crucial para el aprendizaje de los estudiantes, solamente superado por la enseñanza en el aula propiamente dicha. El liderazgo se describe como una



especie de catalizador de otros factores del sistema. Estos autores agrupan las prácticas de liderazgo en cuatro dimensiones:

1. Proporcionar un propósito moral, motivación para el trabajo y un incentivo para hacer realidad sus metas personales.
2. Promover el desarrollo de las motivaciones y capacidades del personal, con miras a un desarrollo de la comunidad educativa completa.
3. Concentrarse en el conocimiento y las habilidades, así como en la resiliencia y compromiso, estos últimos como parte de la disposición para construir los primeros.
4. Gestionar prácticas y un constante monitoreo de lo que ocurre en el aula de clase.

Para enriquecer el panorama, los autores franceses Progin y Gather (2012) destacan la importancia de concentrar esfuerzos en la reforma, no solamente de los currículos sino de la comunidad educativa entera, incluyendo las modalidades de trabajo de direc-

tivos y docentes, y subrayando la importancia de la cooperación profesional, la evaluación continua de las prácticas de enseñanza –una vez más– y, por supuesto, las condiciones generales propicias para el proceso de enseñanza-aprendizaje.

Para finalizar y ya centrándonos en el contexto ecuatoriano, Macías y Ramírez (2015) reportan el impacto de las instituciones educativas en referencia a la integración comunitaria, en los ámbitos familiar e institucional, público-privado y de cualquier organización involucrada, cuando el liderazgo tradicional de carácter directivo es substituido por el liderazgo de los distintos participantes inmersos en el proceso educativo. García-Arauz (2016), por su parte, resalta de igual manera lo vital que es el cambio del liderazgo tradicional directivo hacia un liderazgo basado en la comunicación, entre lo pedagógico y lo organizativo, a fin de llegar a la calidad y al éxito de los procesos de cambio en el sector educativo.

A manera de conclusión podemos subrayar –sin dejar de aplaudirlos esfuerzos de enrumbar el liderazgo hacia una sociedad menos elitista y más inclusiva, en la que el desarrollo comunitario sea la prioridad antes que el protago-

nismo del líder en sí mismo, pues dicho líder carece de razón de ser si no es para contribuir al crecimiento de la sociedad a la que se debe.

Referencia

- Argos, J., & Ezquerro, P. (Eds.). (2014). *Liderazgo y educación*. Santander, Cantabria: Universidad de Cantabria.
- Bolívar, A. (2001). Los centros educativos como organizaciones que aprenden: una mirada crítica. *Contexto educativo*, 3, 18.
- Bolívar, A. (2010). El liderazgo educativo y su papel en la mejora: una revisión actual de sus posibilidades y limitaciones. *Psicoperspectivas*, 9(2), 9-33.
- García-Arauz, J. A. (2016). El liderazgo en la gestión escolar, República de Ecuador. *Dominio de las Ciencias*, 2(2), 269-279.
- Horn, A., & Marfán, J. (2010). Relación entre liderazgo educativo y desempeño escolar: Revisión de la investigación en Chile. *Psicoperspectivas*, 9(2), 82-104.
- Leithwood, K., Harris, A., & Hopkins, D. (2008). Seven strong claims about successful school leadership. *School leadership and management*, 28(1), 27-42. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/251888122_Seven_Strong_Claims_about_Successful_School_Leadership
- Progin, L. & Gather Thurler, M. (2012). Le leadership pédagogique: un levier pour transformer l'organisation du travail au sein des établissements scolaires. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/325019365_Le_leadership_pedagogique_un_levier_pour_transformer_l_organisation_du_travail_au_sein_des_etablissements_scolaires