

ENFOCANDO EL LIDERAZGO EN LA EDUCACIÓN A NIVEL SUPERIOR

Luz Beatriz Santos Aquino

*Escuela Nacional de Ciencias Biológicas,
Instituto Politécnico Nacional
lbsantos_1999@yahoo.com*

Yesica María Domínguez Galicia

*Escuela Superior de Comercio y Administración Unidad Tepepan
Instituto Politécnico Nacional
ydominguez@ipn.mx*

María Isabel García Ventura

*Unidad Profesional Interdisciplinaria de Biotecnología
Instituto Politécnico Nacional
mgarciave@ipn.mx*

Abstract

Focusing is absolutely crucial, the basic ability is to pay attention to what is important and ignore what is irrelevant. In this way we can focus on a goal and continue working toward that goal, despite the obstacles and distractions with which we find ourselves. A leading academic focuses on helping students become better human beings with the goal of learning better by teaching them the basic skills of care so that they can properly manage their own destructive emotions and resist impulsive distractions. In the present work we discuss the results of the application of some strategies appropriate to education at the higher level.

*Palabras clave: Focus, Leadership, meaningful leadership, transformational
Palabras clave:*

En este trabajo se proponen estrategias que resuelvan la necesidad de enfocar la atención del líder (en este caso académico), para obtener un estilo de liderazgo que sea adecuado para lograr un aprendizaje significativo en los estudiantes y a su vez les permita utilizar el conocimiento adquirido,

para la resolución de problemas en el área de desempeño profesional.

El objetivo del Instituto Politécnico Nacional es formar profesionistas capaces de formar parte de un grupo de investigación multidisciplinario, que aplicando el método

científico sea capaz de innovar, desarrollar nuevos productos, proponer alternativas de solución y en su caso proponer reingeniería del proceso cuando sea necesario.

Se aprende a investigar investigando, se aprende a ser líder ejerciendo el liderazgo, ¿Cómo favorecer el aprendizaje de actitudes, hábitos e inteligencia emocional suficiente para llegar a ser un líder en el puesto que desempeña un egresado? ¿Es necesario que el profesor sea un líder cuando se pretende que el egresado piense, por sí mismo, desarrolle sus capacidades reflexivas, proponga, innove, sea creativo e independiente? ¿Qué actitudes del docente podrán ser modeladas para que el estudiante sea capaz de ejercer su liderazgo? ¿Qué estrategias de aprendizaje fomentan la participación en equipo y el surgimiento de líderes para la resolución de la tarea?

La formación de un egresado no se trata de reproducir un proceso y mantener una calidad óptima que le permita insertarse fácilmente en el mercado de trabajo, va más allá, se trata de desarrollar la creatividad, de promover el espíritu crítico del profesionista, que cuestione, que proponga que investigue, que diseñe, que compruebe, que evalúe. Esto va más allá de simplemente asistir a clases y acreditar una materia para conseguir un título universitario se trata de transmitir una concepción nueva de la práctica profesional en la que el egresado verdaderamente se involucre.

Marco teórico

De acuerdo con Goleman D. (2013) (*Focus*) en un entorno laboral de creciente profesionalización, en el que las personas son muy buenas en labores específicas, pero ignoran el resto de tareas que conforman la cadena de valor, la productividad depende

cada vez más de la adecuada coordinación de los esfuerzos individuales. Por esa razón, la inteligencia emocional, que permite implementar buenas relaciones con las demás personas, es un capital inestimable para el trabajador contemporáneo.

La atención (*focus*, enfocarse) en todas sus variedades, constituye un valor mental que, pese a ser poco reconocido, influye muy poderosamente en nuestro modo de movernos por la vida. Es un activo mental poco conocido y una capacidad mental subestimada y escurridiza, indispensable para determinar el escenario de nuestras operaciones mentales y vivir una vida plena.

Para vivir adecuadamente, se necesita cierta destreza que permita el movimiento en tres ámbitos distintos: el mundo externo, el mundo interno y el mundo de los demás.

Las empresas necesitan líderes que destaquen a la hora de cosechar los mejores resultados. Esos líderes se dan cuenta, por ejemplo, de que, si alguien carece de una determinada fortaleza, puede esforzarse en desarrollarla. Son líderes que dedican tiempo a la orientación y el consejo, lo que, en términos prácticos, supone lo siguiente:

- Escucharse internamente, para establecer expectativas claras.
- Prestar atención a los sentimientos y necesidades de los otros e interesarse por ellos.
- Hacer caso de los consejos y la experiencia; buscar la colaboración y adoptar, cuando sea apropiado, decisiones consensuadas.

La visión constructivista del aprendizaje se sustenta en la idea de que la finalidad de la educación que se imparte en las Instituciones

educativas sea: promover los procesos de crecimiento personal del estudiante en el marco de la cultura del grupo al que pertenece, promover el autoaprendizaje, la adquisición de habilidades y actitudes que motiven a los participantes a “disfrutar” del aprendizaje mediante la estimulación de creatividad y responsabilidad en la apropiación de problemas que son parte de su entorno. (Morales Galicia, 2008).

Conociendo una amplia gama de estrategias el docente puede promover el aprendizaje significativo en los alumnos, las cuales deben estar complementadas con principios motivacionales y de trabajo colaborativo. Se debe:

- Considerar las características generales del estudiante antecedentes conceptuales y habilidades ya desarrolladas.
- Tipo de dominio de conocimiento y del contenido requerido.
- La intencionalidad de lo que se desea lograr, ¿Para qué va a ser utilizado en su quehacer profesional?
- Vigilancia constante del proceso de enseñanza y el progreso y aprendizaje de los estudiantes.

Queda en el docente la toma de decisiones estratégica para utilizarlas del mejor modo posible. Sin la consideración de estos factores y otros, el uso y posibilidades de las estrategias se verían seriamente disminuidos, perdiendo su efecto e impacto en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Este enfoque educativo se estimula simplemente en explicitar el proceso mental de solución de problemas para que el estudiante se dé cuenta del proceso y lo vaya empleando

de manera más eficiente, lo cual se hace mediante una estrategia de pasos organizados.

Propuesta

Se define al líder como la persona capaz de ejercer influencia en otros para dirigirlos y guiarlos efectivamente hacia el logro de objetivos y metas sean personales, organizacionales deportivas y/o en el presente caso, académicas. Sus características generales son: una gran capacidad para comunicarse, ejercer y aplicar en cada acción, inteligencia emocional, capacidad para establecer metas y objetivos, calidad de planeación, conoce sus fortalezas y las aprovecha al máximo crece y hace crecer a sus alumnos, tiene carisma, es innovador, responsable y siempre está permanentemente informado de su especialidad y de los temas que inciden en su quehacer.

Las funciones de un buen líder en un grupo de aprendizaje son:

- a) Cooperar con los integrantes del grupo;
- b) Guía y orienta los esfuerzos del grupo;
- c) Define los problemas que se le presentan, reuniendo la información relativa a él;
- d) Investiga las causas que originaron ese problema y problemas análogos;
- e) Analiza los problemas, entrena a los colaboradores (estudiantes) en la manera de la resolución efectiva de ellos;
- f) Revisa recomendaciones y acciones que le entreguen los colaboradores (estudiantes);
- g) Efectúa preguntas para obtener más información y orientar el trabajo,

- h) Se actualiza y efectúa estudios tendientes a la especialización en ese rubro y determina la acción correctiva que se requiera, y
- i) Media en los conflictos cuando éstos surgen en el equipo de trabajo.

Siendo algunas de sus responsabilidades más importantes: cumplir con los objetivos y metas de su competencia, haciendo uso óptimo de los recursos y medios con los que cuenta, presentar proyectos y estudios sobre un aspecto o tema que requiera cambios, generar equipos de trabajo efectivos, optimizar procesos de mejora en los estudiantes procedimientos y materiales y productos de trabajo en los laboratorios y, finalmente, gestionar un buen manejo de conflictos y toma de decisiones.

La pregunta a responder es qué tipo de liderazgo debe ejercer el docente o un director de proyectos de investigación a nivel superior que sea congruente con desarrollar en los estudiantes el espíritu crítico y transformador; si se pretende crear seres pensantes capaces de transformar la ciencia y la tecnología.

Los factores que afectan al liderazgo transformacional son:

- a) Influencia idealizada. Provee respeto y confianza de los seguidores y provee la confianza para aceptar cambios;
- b) Motivación que inspira. Cambios en las expectativas de los participantes de que los problemas pueden ser resueltos en un clima de camaradería;
- c) Estimulación intelectual. Apunta a la creatividad y la innovación a criticar las viejas formas y proponer nuevas estrategias para resolver problemas, y
- d) Consideración individualizada. El líder presta atención a las necesidades

de logro y crecimiento de cada participante y evalúa las potencialidades y debilidades del equipo de trabajo.

Se sabe que lo que incrementa el aprendizaje de los alumnos no son las teorías generales y las grandes y amplias explicaciones, sino las explicaciones detalladas referidas a las prácticas concretas desarrolladas en el aula. Los profesores deben encontrar el estilo y las pautas más adecuadas a su situación específica en el aula. De este modo, el liderazgo del profesor se acrecienta frente a los alumnos y otros profesores, en la medida que conoce más y mejor a sus alumnos y las situaciones que éstos generan o evitan situaciones de conflicto en el aula con respecto al aprendizaje.

Para el académico la inteligencia intrapersonal resulta también muy importante, porque además de conocerse, comprende y es empático con los estudiantes cuando éstos tienen algunas situaciones que les obstaculizan el aprendizaje. Según los expertos en Inteligencia Emocional, existe una serie de emociones básicas que todos experimentan y cuya aparición no se puede controlar. Sin embargo, lo que sí está en control es el uso que se hace de las emociones cuando aparecen. Ahí es donde comienza a construirse un sentimiento, que es la interpretación que se hace de esas emociones.

Naturalmente, si se quiere conseguir una buena gestión de emociones lo primero que debe hacerse es reconocerlas, para después poder entender las de los demás.

El doctor en Neurociencia por la Universidad de Oxford, Francisco Mora, asegura que el elemento esencial en el proceso de aprendizaje es la emoción. Según afirma en

su libro Neuroeducación (Alianza Editorial): “sin emoción no hay curiosidad, no hay atención, no hay aprendizaje, no hay memoria.

Según el profesor Mora: “la emoción es esa energía codificada en la actividad de ciertos circuitos del cerebro que nos mantiene vivos. Sin la emoción, sin esa energía base, nos encontraríamos deprimidos, apagados (...) Y esa emoción puede apagarse por muchas y variadas circunstancias en el niño o el adolescente, o en cualquiera que vive en sociedad.

Uno de los objetivos es utilizar estrategias metacognitivas para que el estudiante sea capaz de desarrollar sus propias estrategias de aprendizaje.

Resultados

De manera objetiva se puede decir que los índices de deserción y reprobación en los cursos de las materias básicas en donde se participa con este enfoque han disminuido de manera considerable. Se puede mencionar un mayor compromiso en la participación de las tareas en equipo, gracias al ejercicio del liderazgo innato de los participantes en estas tareas, los participantes participan de manera proactiva en la resolución de las tareas, discuten en los pequeños grupos de trabajo, presentan sus exposiciones al resto del grupo, generan cuestionarios, explican dudas y defienden sus puntos de vista argumentando de manera positiva sobre estos.

Quizá en este momento de su formación no todos ejerzan el liderazgo dentro del equipo de trabajo, pero se desenvuelven como verdaderos líderes en las tareas que les son delegadas, para lograr esto es necesario establecer un clima de solidaridad, respeto y

autonomía en el desempeño del grupo y de cada equipo de aprendizaje.

En la medida de lo posible se intenta cambiar a los integrantes de los equipos de trabajo, pero poco a poco por selección natural se van estableciendo equipos que se utilizarán para tareas más complejas y el seminario final que también se presenta como trabajo libre y de preferencia utilizando la Investigación Acción Participativa en el desarrollo de un tema de interés especial para los participantes en la investigación bibliográfica. Ejercer el liderazgo es un compromiso más del académico, pero hacerlo de tal manera que pueda ser modelado por los estudiantes como herramienta para su desempeño profesional representa un reto importante más en nuestra labor de facilitadores de la apropiación del conocimiento que hacen los estudiantes.

Conclusiones

La vida moderna obliga a estar más centrados en la tecnología lo que representa una paradoja respecto a la comunicación; se está aislado del mundo, inmerso en los pensamientos propios y los de los demás; se está más presionado y eso quita tiempo para la reflexión, aspecto fundamental para potenciar la conciencia de uno mismo.

No incidir en las emociones es una percepción anticuada, ya que cuando mejor se entiende cómo funciona el cerebro, se obtiene más información que corroborar que el estado de las emociones es, en realidad, el que determina la capacidad para razonar y aprender. Por lo que su gestión adecuada es indispensable para el aprendizaje de los estudiantes.

Focalizar es absolutamente crucial, la capacidad básica es prestar atención a lo que

es importante e ignorar lo que es irrelevante. De esta manera puede haber concentración en una meta y seguir trabajando hacia ese objetivo, a pesar de los obstáculos y distracciones con las que se puede enfrentar.

La misión del profesor consiste en ayudar a sus estudiantes a convertirse en mejores seres humanos con el objetivo de que aprendan mejor, enseñándoles las habilidades básicas de la atención, para que puedan gestionar adecuadamente sus propias emociones destructivas y resistir las distracciones impulsivas.

Si se busca ayudar a los estudiantes a pensar las estrategias, éstas seguramente serán las que los hagan participar, crear un sitio agradable en donde puedan sentirse con libertad de expresar sus ideas sin temor al ridículo. El papel del líder en el aula no es el tener popularidad, ni que hagan los trabajos del curso solos, sino el acompañarlos en la consecución de las metas y objetivos del curso y del grupo de investigación en que trabajen.

Es cierto que los profesores se reflejan en los estudiantes y ellos modelan a los docentes; aprenden los valores que manejamos, incluso toman para sí algunas pautas de conducta y personalidad que les resulten atractivas o útiles. Es real que se ejerce un liderazgo pero el reto es el desarrollo en el liderazgo dentro del equipo de trabajo, de cada quien de acuerdo a sus fortalezas y a cada quien de acuerdo a las necesidades de logro del equipo en su conjunto.

Se aprende a investigar investigando, pero se aprende a investigar más fácilmente con la ayuda de un grupo de aprendizaje y el acompañamiento del profesor que abre espacios para la participación proactiva de los estudiantes.

Referencias

Brave, R. (2001, December 10). Governing the geBass, B. (1985 a) Leadership and performance beyond expectations. New York Press:Free press.

Bass, B. (1985 b) Organizational decision making Homewood Il: Irwin.

Bass, B. Transformational leadership military an educational impact Mahwah, NJ: ErlbaumDe Miguel, D. M. (2006). Metodologías para optimizar el aprendizaje. Segundo objetivo del Espacio Europeo de Educación Superior. Revista Interuniversitaria de Formación de Profesorado. V. 20: 3, 71-91.

Díaz, Frida y Hernández, G. Estrategias docentes para un aprendizaje significativo una interpretación constructivista, McGraw- Hill, México, (1997).

Dick, W. (1991). An instructional designer's view of constructivism. Educational Technology, May, 41-44.

Ferreiro G. R. Nuevas alternativas de aprender y enseñar: aprendizaje cooperativo. México. Trillas, 2006ISBN 978-968-24-7314-2 pags 49-83.

Garza Rivera R. G., Universidad Autónoma de Nuevo León, México. "La enseñanza de las ciencias básicas en la formación de ingenieros" Revista Ingenierías, Septiembre –Diciembre 1999, Vol. II, N° 5.

Goleman D. (2013) Focus, el motor oculto de la excelencia Ed Quad Querétaro México.

Hoy, W. y Miskel, C. (2008) Educational Administration: Theory reserch, and practice 8th ed. Boston MA: Mc Grow Hill.

López, C. M. A. (2008). El aprendizaje basado en problemas. Una propuesta en el contexto de la educación superior en México. Tiempo de Educar. V. 9: 18, 199-232.



FOCUS DE DANIEL
GOLEMAN <https://www.leadersummaries.com/ver-resumen/focus>.

<https://transformandoelinfierno.com/.../los-8-tipos-de-inteligencia-segun-howard-gard>.

López, C. M. A. (2008). El aprendizaje basado en problemas. Una propuesta en el contexto de la educación superior en México.

Tiempo de Educar. V. 9: 18, 199-232.

elempresario.mx/management-mrkt/concentracion-adn-liderazgo

<https://transformandoelinfierno.com/.../los-8-tipos-de-inteligencia-segun-howard-gard>