

TITULO

INTELIGENCIA EMOCIONAL PARA DIRECTIVOS DE EDUCACIÓN PRIMARIA UNA MANERA DE FORTALECER EL LIDERAZGO.

NOMBRE DEL COLECTIVO

NOVAE

PARTICIPANTES

Arturo Figueroa Ochoa

Noel Gallegos Ortíz

Itzia Lourdes Galván García

María Asahar Moreno Sánchez

CORREO

arturofigueroa@aficoach.com

noelgo2711@hotmail.com

itzia790307@gmail.com

coordinacio.mm@gmail.com

BREVE DESCRIPCIÓN DEL COLECTIVO: Somos un grupo interdisciplinario que compartimos experiencias de aprendizaje en el desarrollo del liderazgo de los directivos de educación primaria. Hemos observado cómo el trabajo con los componentes de la inteligencia emocional de los directivos fortalece su liderazgo y los resultados educativos en la institución.

PALABRAS CLAVES: Inteligencia emocional, liderazgo, directivo, capacitación, mejora.

RESUMEN: En la presente investigación desarrollamos el liderazgo de los directivos de educación primaria mediante componentes de la inteligencia emocional tales como la consciencia, auto gestión, empatía, motivación y la habilidad social. Observamos un gran vacío de formación en la función directiva ya que no existe una preparación previa para desempeñar tal función y esto hace que el desempeño se fundamente en la práctica y experiencias individuales de cada individuo.

La mayoría de los ascensos para la dirección se dan en el mejor de los casos porque son maestros que sobresalen en un desempeño docente frente a grupo, sin embargo esto no garantiza que al cambiar de función se de de igual manera un buen desempeño puesto que necesitan habilidades completamente diferentes para cada función.

Daniel Goleman en su libro Inteligencia emocional en la empresa menciona que “se contrata a los directores generales por su intelecto y su pericia empresarial y se les despiden por su falta de inteligencia emocional” (p.104, Goleman, 2018) y justo el éxito de los directivos en educación primaria sucede en este mismo sentido. La mayoría de los directores ascienden por sus habilidades docentes sobresalientes y al enfrentarse a nuevos retos y problemas dependen más de su inteligencia emocional que de otra cosa para responder sus nuevas funciones.

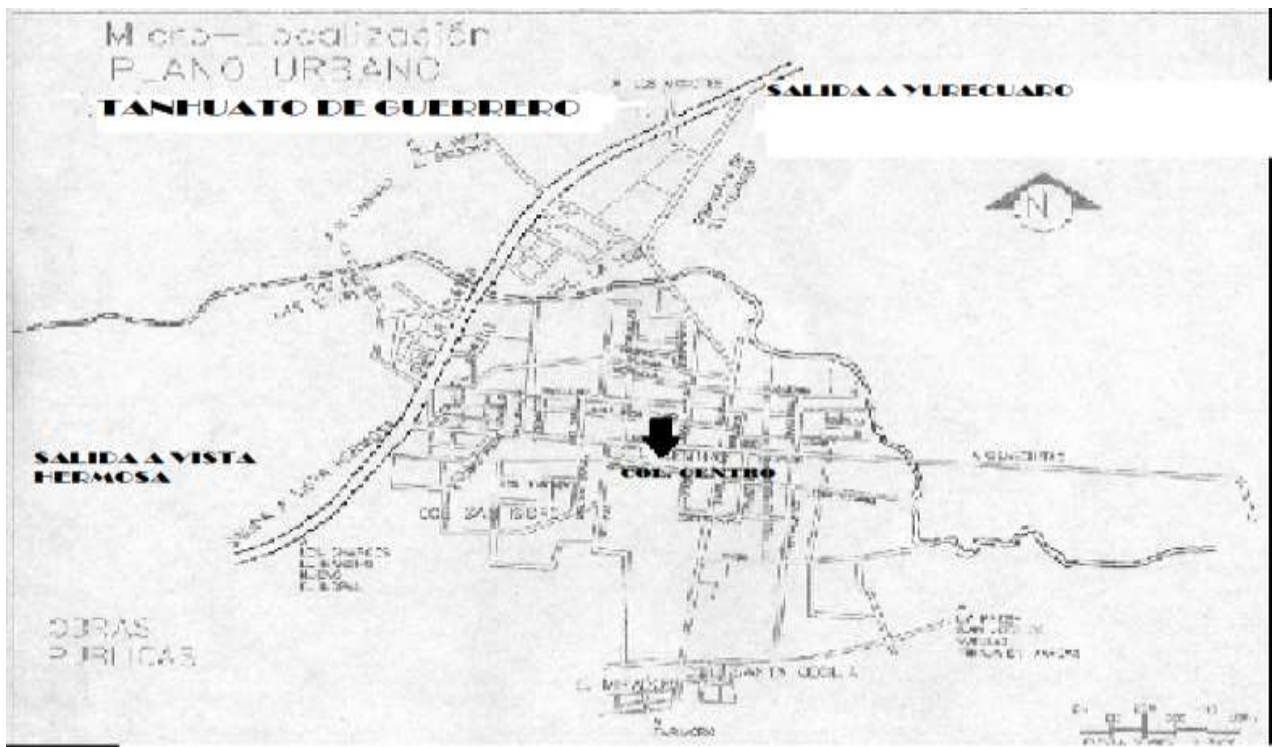
Es preocupante el vacío formacional que hay en esta área y el descuido de la normatividad en cuanto a los ascensos se refiere ya que no existe ningún perfil de habilidades o requerimientos mínimos a tomar en cuenta.

MEDIO RURAL					
NP	ESCUELA	CLAVE	TURNO	COMUNIDAD	ORGANIZACIÓN
6	Liberación	16DPR1485Y	Matutino	El barreno	Completa
7	Narciso Mendoza	16DPR1486X	Matutino	Cieneguitas	Completa
8	Aquiles Serdán	16DPR1487W	Matutino	Los Charcos	Completa
9	Aquiles Serdán	16DPR1488V	Vespertino/ Temporal	La presa	Multigrado
10	Lázaro Cárdenas	16DPR1489U	Matutino	Tarimoro	Completa
11	José Ma. Morelos	16DPR1490J	Matutino	Tinaja de Vargas	Completa
12	Benito Juárez	16DPR1491I	Matutino	Villanueva	Completa
13	1° de Mayo	16DPR2084J	Matutino	San José de Vargas	Completa
14	Luis Mora Tovar	16DPR4373O	Vespertino/ Temporal	Rancho Nuevo	Multigrado

Anteriormente esta zona escolar pertenecía a la zona 019 e incluía los municipios de Yurecuaro, Tanhuato y Vista Hermosa; por motivos de expansión demográfica y el crecimiento de las comunidades circunvecinas se dividió creándose la zona escolar 056 en el año de 1964.

MACROLOCALIZACIÓN





PROBLEMÁTICA PARA RESOLVER.

La educación de la actualidad se ha convertido en una tarea muy compleja dado que el sistema educativo y en particular las escuelas no estaban preparadas para enfrentarse de pronto en un contexto regional, nacional y mundial cambiante, inmerso en las políticas de la globalización que provocaron una serie de cambios vertiginosos y un imperante desarrollo tecnológico.

Aquella escuela informadora que triunfo en el pasado queda limitada a las necesidades de la sociedad. El papel del conocimiento como una forma de transmitir información o como la única forma de transmitir la información que existía en el pasado ha quedado rebasado por las condiciones actuales. En cierto punto la escuela tradicional ha quedado totalmente fuera de contexto en su estructura principal del hacer educativo.

En este contexto se desprende la importancia de que las escuelas de la educación primaria se transformen a un modelo de gestión estratégico que les permita desarrollar sus propios proyectos y planeación atendiendo las problemáticas del contexto inmediato.

Para que la escuela primaria cambie su estructura organizativa en pro de la mejora del funcionamiento de la población escolar, para el mejoramiento de los resultados académicos, es indispensable trabajar mediante la planeación estratégica entendida como “una técnica, un método o un proceso que apoya el trabajo de los individuos en grupo para ser más productivos y vivir mejor en virtud de que sus buenos resultados bien se pueden distribuir entre todos los involucrados” (Torres Hernández, 2008, p. 39).

Existe una nueva realidad de globalización y competitividad que requiere una nueva práctica de la función gerencial o directiva que posea las competencias necesarias para responder a las transformaciones requeridas por la sociedad.

Mindreau (2000) “La complejidad de la responsabilidad de los colectivos de las instituciones de educación está en lograr el convencimiento de las personas que la integran, de la necesidad de cambiar y de adaptarse a los nuevos requerimientos del entorno, por lo tanto, se requiere exhortar a la participación de todos, para que así se pueda dar el compromiso de cambio y crecimiento. (citado en Aristimuño, Viera & Monroy 2010).

Realmente es una función compleja la que tienen los directivos y sobre todo si tomamos en cuenta que no existe ningún tipo de formación especial para las personas que ascienden a este cargo tan fundamental en una institución. El procedimiento que se sigue para los docentes que pasan a tomar funciones de dirección en una escuela es tan sencillo como un día decir ya eres director, sin pasar por ningún tipo de formación o capacitación para responder responsablemente a su nueva función.

Bajo esta premisa se basa el sentido fundamental de esta investigación la cual pretende llenar el hueco de formación profesional para directivos y sobre todo enfocado hacia el desarrollo de la dirección estratégica, por la urgencia de tener ese cambio de paradigma en el funcionamiento de la escuela primaria.

Por otro lado, también toma importancia por la trascendencia del trabajo de investigación que puede tener en la zona escolar ya que el diseño curricular es muy poco trabajado en los ámbitos educativos del entorno por distintas razones. Lo cual le da un significado aún mayor a la elaboración de esta investigación para la aportación teórico- metodológica hará en el campo de estudio.

TENSIONES CONCEPTIALES Y DE DIFERENTE ORDEN QUE SE HAN PRESENTADO DURANTE LA EXPERIENCIA.

El modelo tradicional del líder administrativo entendido como aquel que su principal objetivo es el de hacer cumplir la normatividad en el centro de trabajo a quedado rebazado ante las dinámicas de la actualidad y no sólo no funciona, sino que cuando se lleva a cabo lo único que se puede esperar es el fracaso de los resultados educativos.

La práctica educativa que se lleva a cabo en la escuela primaria se basa en un modelo de gestión administrativa, en el que el papel del director es el llenado de documentación y el de los docentes es cumplir un horario de clase, un proceso de enseñanza basado en el seguimiento de los libros de texto y plan de estudios que es sagrado e inflexible.

Evidentemente este modelo es obsoleto ante el dinamismo que existe actualmente en la sociedad, es preciso repensar la gestión y planeación escolar en la que se tomen en cuenta una serie de situaciones del contexto y en la que intervengan participativamente todos los actores sociales involucrados.

Es impresionante observar como la tradición de las prácticas educativas han impactado negativamente en los resultados educativos pues es que los profesores de generaciones de antaño no les interesa en lo absoluto deshacerse de ese tradicionalismo cuadrado e inflexible que es un problema fundamental para lograr la calidad en los procesos y resultados de una institución.

“Los centros escolares como cualquier otra organización están sometidos a las presiones y requerimientos cambiantes del entorno. Adaptarse al entorno y responder a sus demandas es, precisamente, uno de los propósitos ineludibles para las instituciones que desean actuar satisfactoriamente. Las soluciones viejas suelen servir muy poco para situaciones nuevas” (SEP)

Los colectivos escolares adoptan una actitud pasiva ante las situaciones externas al aula, como si el papel del maestro fuera el de seguir fielmente un plan de estudios sin siquiera cuestionarse si responde en su totalidad a las exigencias de la vida diaria de los alumnos. En esta nueva las formas de resolver los conflictos y de organizar las actividades son innumerables y no es posible que todas se solucionen de la misma manera.

De acuerdo con Manes "La parálisis paradigmática puede ser mortal de certeza por la que algunas instituciones educativas han sucumbido. En la mayoría de los casos está vinculada a la negación de los cambios, esta actitud pasiva o 'dinosaurica' es letal". (Manes, 2008, p. 42), en este sentido es importante precisar que, si se vive en un mundo en el que se observan cambios a una velocidad impresionante, no se puede ser esclavos de un mismo patrón de conducta o un modelo educativo sin revisar constantemente la pertinencia y eficiencia de estos.

Desde esta perspectiva que se hace mención anteriormente puede ser indispensable la formación profesional adecuada del docente, para salir avante al trabajo educativo de la actualidad y sobre todo que se capacite constantemente a lo largo de su carrera profesional.

Hemos observado lo que sucede cuando el enfoque está en las personas que integran el equipo de trabajo, desde esta perspectiva los sujetos se relacionan desde la potencialidad de cada uno de los que integran el equipo y no desde el desempeño. Creemos en las personas, nos relacionamos de diferentes maneras de pensar, de diferente expertis y con un bagaje de experiencias pasadas diferentes, lo que enriquece el escenario educativo e institucional. Y consideramos que lo que permite tener el éxito en la interacción de personas que siguen un mismo objetivo es el desarrollo de la inteligencia emocional entendida como la capacidad de gestionarnos a nosotros mismos y nuestras relaciones de forma eficaz y focalizandola en sus 6 aptitudes a desarrollar: Consciencia, auto gestión, motivación, empatía y habilidad social. Además de tomar en el impacto del estilo de liderazgo en las condicionantes del ambiente como la flexibilidad, la responsabilidad, criterios recompensas, claridad, compromiso y el impacto general en el ambiente.

LAS APUESTAS EMANCIPADORAS.

Para muchos el estilo de liderazgo es única y exclusiva de la personalidad de cada individuo a la hora de desempeñarse en función directiva, sin embargo, aunque reconocemos que influye también sabemos que el estilo de liderazgo puede decidirse de forma estratégica de acuerdo con la situación que se deba tratar. En nuestro proyecto de trabajo mostramos 6 estilos de liderazgo que no son únicos o exclusivos de una persona, sino que se pueden mezclar de acuerdo con el objetivo que se tenga en una situación dada.

A continuación, se menciona los 6 estilos y una pequeña descripción de cada uno.

- ✓ Estilo capataz. "Haz lo que yo te diga".
 - La toma de decisiones es extremadamente jerárquica por lo que mata las nuevas ideas. Los integrantes del equipo no se molestan y deciden no plantear sus ideas porque serán hechas abajo. Asimismo el sentido de responsabilidad se evapora, incapaces de actuar por iniciativa propia los individuos pierden el sentido de pertenencia y apenas se hacen responsables de su rendimiento.
 - En qué contextos funciona este estilo: En una crisis, para iniciar una renovación o con los integrantes problemáticos.

- ✓ Estilo visionario. “Ven conmigo”
 - De acuerdo con nuestro estudio este estilo es el más eficaz. El líder tiene clara la visión y por lo tanto motiva a la gente explicándole en detalle cómo encaja su labor en una panorámica más general de la organización. El líder visionario expone el fin, pero concede mucha libertad a sus seguidores para que busquen sus propios medios; otorga independencia para innovar, experimentar y correr riesgos calculados.
 - En qué contextos funciona este estilo: Cuando los cambios exigen una nueva visión o cuando se necesita una dirección clara.
- ✓ Estilo humanista. “La gente es lo primero”.
 - El líder aspira a que los integrantes del equipo sean felices y se cree armonía entre ellos y lo consigue creando fuertes lazos emocionales y cosechando luego los beneficios de ello. Este estilo tiene un efecto positivo en la comunicación pues la gente se cae bien, habla mucho entre sí y comparte ideas e inspiración.
 - En qué contextos funciona este estilo: Para solventar rupturas en un equipo o motivar a la gente en situaciones estresantes.
- ✓ Estilo democrático. “¿Tú qué opinas?”
 - Este tipo de líder genera confianza, respeto y compromiso; promueve la flexibilidad y la responsabilidad. Una de sus principales desventajas es cuando existen reuniones interminables en las que se meditan ideas, el consenso es esquivo y el único resultado visible es la programación de más reuniones. Le estilo democrático tiene mucho menos sentido cuando los integrantes del equipo no son lo bastante competentes o no están lo bastante informados para ofrecer consejos viables.
 - En qué contextos funciona este estilo: Para generar compromiso, consenso o para obtener aportaciones de empleados valiosos.
- ✓ Estilo Alto desempeño. “Haz lo mismo que yo ahora mismo”.
 - El estilo pionero intoxica el ambiente. Muchos equipos se sienten abrumados por las exigencias de excelencia y su estado de ánimo se resiente. Puede que las directrices de trabajo estén claras en la mente del líder, pero no las expone con claridad; espera que la gente sepa que debe hacer e incluso piensa “si tengo que decírtelo no eres la persona adecuada para el puesto”.
 - En qué contextos funciona este estilo: Cuando se trabaja con personas muy preparadas, profesionales y motivadas en torno a un objetivo. Para conseguir resultados rápidos de un equipo muy motivado y competente.
- ✓ Estilo formativo. “Intenta esto”.
 - Los líderes formativos son expertos en delegar, asignar a los integrantes tareas complejas, aunque eso signifique que no se llevarán a cabo con rapidez. Estos líderes están dispuestos a soportar un fracaso a corto plazo si ellos mejoran el aprendizaje a largo plazo. Éste es el que se utiliza con menos frecuencia.

- En qué contextos funciona este estilo: Para ayudar a un integrante a mejorar su rendimiento o desarrollar aptitudes a largo plazo. Funciona mejor cuando el aprendiz está abierto a la formación y quiere hacerlo por su voluntad.

El conocer diferentes enfoques de liderar y saber que algunas funcionan en algunos contextos y otros para otras circunstancias permiten a las personas que se encuentran en funciones directivas cómo actuar y desempeñarse en cada ocasión.

Llegaos a experimentar buenos resultados sobre todo al mezclar los estilos de visionario, humanista, democrático y formativo.

BIBLIOGRAFÍA

Abrile de Vollmer, M. I. (1999). Nuevas demandas a la educación y a la institución escolar a la profesionalización de los docentes.

Las condiciones de la calidad educativa, 23-50.

Aristimuño, M., Viera, A., & Rodriguez Monroy, C. (2010). Sexto congreso internacional sobre educación, cultura y desarrollo.

La formación de docentes universitarios: competencias gerenciales para la gestión.

Manes, J. M. (2008). Gestión estratégica para instituciones educativas. Buenos aires: Ediciones granica.

Torres Hernández, Z. (2008). Administración estratégica. México: Grupo editorial patria.

Goleman, D. (2008). Inteligencia Emocional en la Empresa.