

Pontificia Universidad Católica del Perú
Escuela de posgrado
Maestría en Educación con Mención en Gestión de la Educación.

TITULO

PERCEPCIONES DE LOS DOCENTES ACERCA DEL ESTILO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DE LA DIRECTORA EN UNA INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN INICIAL PÚBLICA QUE PARTICIPA EN EL PROYECTO “JUGANDO APRENDO” EN LA UGEL 04 DE LIMA NORTE: UN ESTUDIO DE CASO.

NOMBRE TESISISTA: Wilfredo Tomás Rimari Arias

Correo electrónico: wrimari@yahoo.es

Referencia general de la investigación o presentación

La presente investigación analiza las percepciones que tienen las docentes de una institución de Educación Inicial pública que participa en el Proyecto “Jugando Aprendo” en la UGEL 04 de Lima Norte, sobre estilo de liderazgo que ejerce la directora. Se ha organizado este informe en dos secciones: en la primera se presenta el marco teórico; y, en la segunda, el diseño metodológico y los resultados de este estudio.

Objetivos de la investigación

OBJETIVO GENERAL:

Analizar las percepciones de las docentes sobre el estilo de liderazgo transformacional que ejerce la directora de una institución de Educación Inicial pública que participa en el Proyecto “Jugando Aprendo” en la UGEL 04 de Lima Norte.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Determinar qué dimensiones de liderazgo transformacional de la directora de una institución de Educación Inicial que participa en el Proyecto “Jugando Aprendo” son destacados por las docentes y cómo lo relacionan con su desempeño.
- Determinar qué acciones de la directora son percibidas por las docentes como un estilo de liderazgo transformacional.
- Determinar qué factores del liderazgo de la directora son identificados por las docentes como positivos para su buen desempeño.
- Determinar qué factores del liderazgo de la directora son identificados por las docentes como negativos para su buen desempeño.

Diseño general de la investigación

La presente investigación es de tipo descriptiva, intenta identificar y describir las percepciones que tienen las docentes del estilo de liderazgo que ejerce la directora de una institución de Educación Inicial. Para realizar este estudio se ha elegido el método de estudio de caso. El enfoque metodológico empleado ha sido el cualitativo. La variable considerada en la investigación fue el liderazgo transformacional. Las dimensiones estudiadas fueron cuatro: Influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individualizada.

Conclusiones

La mayoría de docentes reconoce que la directora posee capacidades y actitudes que corresponden a las cuatro dimensiones del liderazgo transformacional (influencia idealizada, motivación inspiracional, estimulación intelectual y consideración individual), habiendo pocas docentes que consideran que le falta fortalecer algunas.

Sobre influencia idealizada, la mayoría de docentes resalta que la directora posee capacidades para dar asesoría y generar oportunidades para la capacitación en aspectos pedagógicos, así como para ejercer acciones de supervisión y control permanente, que les permite mejorar su desempeño profesional. Estas capacidades de la directora, a la que se añaden sus actitudes personales de preocupación e interés sincero por la superación profesional constante de las docentes, contribuyen para ganarse la confianza de ellas, consiguiendo ser respetada, admirada y reconocida como modelo a seguir, rasgos reconocidos en el liderazgo transformacional (D'Alessio, 2010). Sin embargo, dos docentes opinan que a la directora todavía le falta una mayor dedicación a todas por igual y una mayor asesoría y realimentación de su parte, resaltando una de ellas que el principal factor de su propio desarrollo es cada docente. Eso significaría que la directora no tiene influencia sobre todas las docentes. En general, se puede afirmar que la directora está comprometida con el cambio de actitud de las personas hacia su capacitación y la mejora de su desempeño profesional, lo cual redundará en beneficio de la organización, características que poseen los líderes transformacionales, pues promueven el cambio de las personas y las impulsan a su propio perfeccionamiento (Bass y Riggio, 2006). Asimismo, se puede afirmar que en su gestión la directora se esfuerza por mantener la congruencia entre los objetivos y valores que promueve la institución y las decisiones que toma, aun cuando estas últimas no siempre sean de consenso.

En cuanto a motivación inspiracional, las docentes perciben que la directora posee capacidades y actitudes para la motivación profesional, pues insiste en que sigan superándose constantemente, para bien suyo y de la institución, constituyéndose ella misma en un ejemplo positivo a seguir. Bass y Riggio (2006) afirman que los líderes transformacionales inspiran a sus seguidores a lograr metas extraordinarias y desarrollar sus propias capacidades de liderazgo, algo que la directora está logrando a través de docentes que vienen forjándose como líderes en otras instituciones a las que van a desempeñar funciones como directoras y que ella asesora. Al respecto, Greenleaf (1991, p.15) afirma que el líder necesita no sólo inspirar a sus seguidores, sino que también tiene que aventurarse a decir: *"I will go; come with me"*. Sólo una docente expresó sentirse objeto de una motivación negativa, refiriendo que más recibe memorandos y siente que la directora sólo ve sus defectos. Se trata de la misma docente que en más de una ocasión respondió de manera negativa respecto a la directora y tratando de influir en la respuesta de las demás, adelantándose a responder primero. Estaría faltando a la directora la capacidad para trabajar de manera individual con todas las docentes de la institución, capacidad que identifica a un líder transformacional (D'Alessio, 2010).

Sobre la dimensión estimulación intelectual, la mayoría de docentes reconoce que la directora posee capacidades de motivación y que ha tenido la virtud de comprometerlas con una opción decidida a favor de ser innovadoras y buscar estrategias e implementar proyectos innovadores para mejorar la calidad del servicio educativo. Al respecto, (Bass y Riggio, 2006), sostienen que los líderes transformacionales motivan a sus seguidores para dar más de lo que piensan que pueden dar, ponen altas expectativas e impulsan a sus seguidores a alcanzarlas, logrando su compromiso con la organización y la satisfacción consigo mismos. Si bien la mayoría de docentes reconoce en la directora capacidades de estimulación intelectual, algunas docentes señalan que le falta aun fortalecer estas capacidades.

En cuanto a la dimensión consideración individualizada, las docentes reconocen que la directora posee capacidades de escucha y de diálogo con ellas sobre los problemas que tienen para cumplir con sus funciones docentes, y que sabe llegar a acuerdos de mejora en su desempeño profesional para bien de la institución. También reconocen que la directora motiva al personal para una superación profesional permanente, estimulándolas a estudiar y a asumir funciones de mayor nivel. Sin embargo, hay que recordar que no todas están satisfechas con su actitud pues al menos una docente expresó reiteradamente no recibir motivación positiva.

Recomendaciones

- Uno de los factores claves para la gestión exitosa de las instituciones educativas en particular y las organizaciones en general es el liderazgo. Un líder transformacional con capacidades para influir a sus seguidores en la consecución de metas institucionales, motivarlos permanentemente y estimularlos intelectualmente hace una gran diferencia. Estas capacidades o dimensiones aun no están profundamente enraizadas en el estilo de la directora de la institución estudiada, por lo que se recomienda un fortalecimiento de tales capacidades, haciendo énfasis, sobre todo, en sus estrategias de motivación que deben ser esencialmente positivas y dirigidas a todas las docentes de su institución, y en el reforzamiento de sus capacidades para asesorar procesos de innovación pedagógica.
- El ejercicio de las dimensiones del liderazgo transformacional en la institución educativa estudiada tiene un efecto positivo sobre el desarrollo profesional de los docentes, la gestión exitosa de la institución y la creación de un clima favorable al intercambio de ideas y propuesta y ejecución de proyectos innovadores. Se recomienda que en los procesos de formación y capacitación de los directivos de instituciones educativas se tome en consideración y se desarrollen habilidades básicas para forjar líderes transformacionales que conduzcan sus instituciones con eficiencia y en un ambiente de permanente mejora e innovación.
- Ampliar el estudio a más instituciones con características similares a fin de corroborar o no los resultados de este estudio, incorporando las cuatro dimensiones del liderazgo transformacional. En este caso se podría incluir una encuesta a padres de familia para cruzar dicha información con la percepción obtenida de los docentes.

10 de junio de 2014