

LIDERAZGO TRANSPERSONAL EN LAS ORGANIZACIONES

*Ivonne Valbuena

**Janeth Chacín

***Sheila Vera

RESUMEN

El presente artículo tiene como finalidad analizar el liderazgo transpersonal en las organizaciones educativas, como una alternativa para enfrentar el conflictivo momento histórico que se viven dentro de las organizaciones educativas venezolanas. Su método es documental con un diseño bibliográfico. Así mismo se considera que el universo está constituido por fuentes bibliográficas de diversos autores en referencia tanto al liderazgo transpersonal como a la organización educativa. En referencia a los beneficios del liderazgo transpersonal en las organizaciones educativas se destaca que el liderazgo transpersonal es un proceso continuo y constante de desarrollo personal y profesional, a través de la práctica de nuevas competencias. El mismo se fortalece gracias a las discrepancias, las opiniones diversas y críticas, permitiendo la reflexión y el debate para encontrar mejores respuestas a las demandas existenciales del alumnado, familias, profesorado y con ello favorecer un adecuado funcionamiento de las organizaciones educativas.

Palabras clave: Liderazgo, Transpersonal, Organizaciones, educativas.

ABSTRACT

This article aims to analyze the transpersonal leadership in educational organizations as an alternative to address the conflicting historical moment that live within the Venezuelan educational organizations. His method is a bibliographic design documentary. The universe consists of bibliographic sources from various authors in reference to both the transpersonal leadership as the educational organization. Referring to the benefits of transpersonal leadership in educational organizations highlights the transpersonal leadership is a continuous and constant personal and professional development process, through the practice of new skills. The same is strengthened by the discrepancies, diverse opinions and reviews, allowing reflection and discussion to find better answers to the existential demands of students, families, teachers and thereby facilitate proper operation of educational organizations.

Keywords : Leadership, Transpersonal , Organizations , educational .

Valbuena. I. , Chacin . J. , Vera. S., Transpersonal Leadership in Educational Organizations.

Dr. José Gregorio Hernández University . Arbitrated article . May 2014.

INTRODUCCIÓN

Existe una definición confusa con respecto a la palabra Líder. Según algunas versiones, corresponde a la etimología proveniente de un anglicismo, (derivada de la lengua inglesa, pero pasada al español a través de un proceso llamado barbarismo). En esta definición, la palabra líder proviene de "leader" que en la lengua inglesa tiene el mismo significado que tiene en español; ambas bajo el mismo concepto (Liderazgo) y en ambos casos se pronuncian de la misma manera.

Ahora bien, el liderazgo actual requiere potenciar la capacidad de cada individuo para ver el dibujo completo de la realidad, de apreciar la complejidad y la interdependencia entre los sistemas múltiples que constituyen las redes en las que vivimos, nuestra relación con la autoridad y con el poder y nuestra manera de entender el mundo. Aquellos que han de ejercer el liderazgo deben ser capaces de desplegar un alto grado de imaginación, pragmatismo y confianza sin caer en la ingenuidad. Han de ser capaces de navegar dentro de la incertidumbre y las amenazas a la vez que crean un entorno en el que las personas han de alcanzar los objetivos y desarrollarse.

En este sentido, el liderazgo transpersonal es entendido por Gairín y Darder (2009) como el aprendizaje organizacional logrado a partir del uso de cualidades como la asertividad, empatía, escucha, expresión de sentimientos, necesidades, respeto a la dignidad y sentido común de las personas. El liderazgo transpersonal es un proceso a través del cual el líder se desarrolla y promueve activamente el progreso de los colaboradores para alcanzar propósitos social y globalmente compartidos, que conduzcan al bienestar personal, organizacional, y global.

De igual forma, la gerencia, el conocimiento, la ciencia, la convivencia, la consolidación y el potenciamiento del liderazgo transpersonal, juegan un rol de primer orden y constituyen los elementos insustituibles para el avance en materia de inseguridad y promoción de una cultura de paz, hacer de los derechos humanos un asunto de todos, el respeto por los demás, la aplicación de los límites, cuando ellos se consideren necesarios y también aproximar la justicia a la gente porque forman parte de un aprendizaje holístico del ser, fundamentado en un cuerpo coherente de teoría y práctica, en el cual prevalece una concepción valiosa de la dignidad del ser humano y los valores construidos por el colectivo

Actualmente, en las instituciones educativas pareciera existir contradicciones en el personal docente, por la forma como se vienen aplicando las políticas administrativas y académicas por parte del personal directivo, entre estas políticas se pueden mencionar: la falta de reconocimientos y estímulo a la labor que ejercen; carencia de coordinación y planificación de las asignaciones entre otros por lo que esta investigación se maneja de forma documental bibliográfica de manera de documentar ser organizados de manera coherente de acuerdo a la proyección del tema de a tratar y ser analizados e interpretados de acuerdo a las diferentes interrogantes que se presenten

sobre el tema y cumpliendo con lo planteado en los Objetivos Generales y Específicos.

FUNDAMENTOS TEÓRICOS

Liderazgo Transpersonal

La investigación del tema del liderazgo se le ha empezado a prestar mayor atención desde finales de la década de los 90 hasta el presente. La investigación generalmente se ha concentrado en el ámbito empresarial, utilizando modelos principalmente conductuales. Sin embargo, Maureira, (2009) afirma que el mundo escolar posee una dinámica tan compleja que la hace única, pues cada institución posee características que la distinguen de las demás, gracias a los actores que la conforman, la definición conceptual del liderazgo en las organizaciones escolares se dificulta, además de que en ocasiones se asocia con el abuso de poder o el autoritarismo.

Según Uribe (2005), el liderazgo debe encargarse de los cambios que surgen en el contexto externo e interno de las organizaciones escolares, con el fin de proyectarla hacia un entorno dinámico, considerándose un factor decisivo para el logro de los objetivos escolares y por tanto del alcance de la calidad esperada. De acuerdo con Castelán (2003) es necesario que el director de la institución educativa ejerza un liderazgo académico que se fundamente en la construcción de consensos con su grupo de colaboradores.

El liderazgo transpersonal es un proceso a través del cual el líder se desarrolla y promueve activamente el progreso de los colaboradores para alcanzar propósitos social y globalmente compartidos, que conduzcan al bienestar personal, organizacional, social y global. Las experiencias transpersonales pueden definirse como experiencias en las cuales el sentido de identidad o del "sí mismo" se expande más allá (trans) de lo individual o personal para vivenciar aspectos más amplios de la humanidad, la vida, la psique y el cosmos.

Lo transpersonal empieza a aparecer cuando a base de trabajo y observación interior reconocemos todo ese juego interno y lo trascendemos, lo podemos observar en forma de "testigo", desdoblados en un "observador" que es consciente de que es distinto de "lo observado" y que puede independizarse en cierta forma, trascender esos juegos, no ser "absorbido" por ellos, a la vez que los reconoce y comprende (no se trata de rechazar ni negar) y entonces aparece algo nuevo: estados diferentes de consciencia, del ser, las llamadas experiencias "trans" o "estados esenciales" de gran paz, de gran amor, de gran calma y armonía, de "unidad", de energía diferente, de "sabor diferente", de otro nivel.

En este sentido, el liderazgo transpersonal se fundamenta en la posibilidad de negociar, buscando beneficios mutuos para lograr soluciones aceptables ante situaciones críticas o tensas, aunque los autores referidos reconocen que siempre se han de anticipar los obstáculos que pueden hacer fracasar el proceso académico y gerencial, porque hacen suya la convicción de que no es lo que pasa, sino lo que hacemos con ello, cómo lo percibimos, lo sentimos, y cómo actuamos, lo que puede hacer que un evento estresante sea una limitante o una oportunidad; por tal razón, se precisa una revisión profunda y serena sobre la gestión en las instituciones escolares.

Organización educativa

La composición racional del ámbito escolar, constituida por diversos elementos y relaciones entre sí, conforman un proyecto de escuela. Esos elementos han sido propuestos por expertos como unidades de análisis con las que se exploran las condiciones particulares del centro escolar para conocer, estudiar y alcanzar la eficacia del mismo. La escuela, en su aspecto organizativo, ha tomado "prestado" de la administración comercial las maneras de organizarse, administrarse o gerenciarse para alcanzar resultados óptimos. Lo que diferencia a una de la otra es que la administración comercial se orienta a la producción de bienes o servicios con miras a obtener un margen de ganancias y una satisfacción en el cliente. Mientras que, la organización educativa, debe encontrar la manera de que el servicio educativo cumpla su compromiso social y obtenga así su fin último: educar a la colectividad.

Ese carácter empresarial, con interés social, que se le ha impregnado a la escuela se conoce como "organización escolar. Según Muñoz (2009), afirma que "tiene sus orígenes, según Owens, a partir de la década de los cincuenta y se caracteriza por la aplicación de las diversas teorías organizacionales. La escuela, como organización, ha ido adoptando los diversos vaivenes teóricos de la administración u organización comercial (pp. 36-38), de allí que diversas líneas de la organización comercial, a veces de manera sucesiva y otras de forma simultánea llegan a la escuela. Así, comienza a hablarse de: la escuela como empresa de Base Taylorista; la escuela como conjunto de Departamentos, apoyada en la teoría de la Departamentalización de Fayol; la escuela como burocracia de relaciones, desde una relectura de Weber; la escuela como conjunto de relaciones, apoyada en E. Mayo y la escuela como sistema abierto, apoyada en la Teoría general de Sistemas.

En necesario precisar que la organización ha sido definida como la manera en que están distribuidas las tareas entre sus integrantes, así como también la forma en que éstos participan para tomar decisiones. En la práctica, la posición ha de ser variada de acuerdo al fin y al tipo

de organización. Cada modelo tiene una visión diferente frente a ciertos aspectos básicos: autores, teorías representativas, cómo conciben la organización, el concepto de escuela, concepto de hombre, los resultados esperados y la situación que proyectan frente al ambiente. En este sentido Muñoz (2009) los define como:

Productivo:

Sus representaciones teóricas son la clásica y la neoclásica.

Ve a la organización como una unidad racional.

El hombre es un ser productivo, por tanto la escuela es considerada una empresa productiva.

Como resultado busca el beneficio máximo.

Su situación frente al ambiente es cerrada.

Humanista:

Teoría de las relaciones humanas.

La organización es un sistema social de roles y status.

El hombre es un ser social y la escuela es vista como una comunidad educativa participativa.

Los resultados buscados son el bienestar y la eficiencia.

La situación de la escuela frente al ambiente es cerrada.

Burocrático:

Representación teórica basada en el estructuralismo.

La organización se traduce en una estructura formal de órganos y funciones.

El hombre es un ser organizacional, la escuela es una organización formal.

Busca como resultado final la eficiencia.

La situación de la escuela frente al ambiente es de condición cerrada.

Político:

Tiene su representación teórica en la crítica Marxista.

La organización es un área de lucha de intereses.

El hombre es un ser político y la escuela ha de ser libre frente a la opresión.

Como resultado deseado se busca la convivencia.

Ante el ambiente, la escuela es abierta.

Cultural:

Encuentra en el culturalismo su expresión teórica.

La organización es un conjunto simbólico de significados.

El hombre es un ser cultural y la escuela se caracteriza por tener una cultura simbólica compartida.

Su resultado deseado es la comunicación y su situación frente al ambiente es abierta.

Sistémico:

La Teoría General de sistemas constituye su basamento teórico.

La organización es un sistema abierto.

El hombre es funcional y la escuela funciona como un sistema abierto frente al ambiente.

El propósito buscado es la eficiencia.

Estas percepciones permiten comprender en términos generales, lo que se entiende por organización escolar.

MÉTODOS

El presente artículo se deriva de una investigación documental, contextualizado en el paradigma pospositivas, tipo descriptivo y diseño bibliográfico, de acuerdo al criterio de Pulido y otros (2007), quienes definen este tipo de investigación como un instrumento o técnica de investigación cuya finalidad es obtener datos e información a partir de documentos escritos o no escritos, susceptibles de ser utilizados dentro de los propósitos de un estudio concreto, a los fines de establecer diagnóstico y comparaciones, respecto al tema objeto de estudio. Así mismo, para abordar el presente estudio, se recurrió a la revisión de fuentes impresas tales como: textos, trabajos de investigación y documentos disponibles en la Web que se indican en las referencias bibliográficas de este artículo.

Consideraciones Finales

El gerente educativo debe tener ante todo capacidad de influencia, de motivación para orientar y sensibilizar ante una temática tan trascendente, tomar decisiones asertivas y lograr su éxito personal, el de la organización educativa y el del grupo que está dirigiendo, de este modo puede comprometerse en la mejora del entorno de trabajo, estimulando a la gente para emprender esfuerzos dirigidos al alcance de frutos duraderos en los equipos de trabajo y ,en un nivel más amplio, en el contexto organizacional, favoreciendo el progreso, aportando esperanzas y ayudando a los miembros del grupo a crecer personal y profesionalmente,

enfrentando los conflictos y tolerando los miedos.

Obviamente que todas las características señaladas dependerán de lo que el gerente crea de sí mismo, de la gente y de lo que percibe con relación al trabajo. Ello significa que la calidad de la gerencia se encuentra subordinada a la capacidad de liderazgo personal e interpersonal del que disponga para gerenciarse a sí mismo y a quienes lo rodean, además de tener un patrón de criterios que le ayude a ganar apoyo efectivo y le proporcionen directrices para el pensamiento administrativo, ahorrando esfuerzos, optimizando recursos, compartiendo saberes y aportando cada actor social, desde su perspectiva, para gestionar los episodios de inseguridad y las circunstancias asociadas con ella.

Dentro del contexto descrito se requiere, por consiguiente, trabajar para construir un liderazgo más flexible con la incorporación de nuevos enfoques y desechando métodos que ya no están acordes con las realidades emergentes, reconociendo su trascendencia en el aprendizaje colectivo dentro de la organización, centrado en la sensibilidad, la manera de pensar, actuar y las motivaciones más profundas de los actores educativos.

Respecto a la organización educativa la documentación oficial nacional define la organización general de la escuela venezolana, hallamos que se basa en disposiciones legales registradas en la Constitución Nacional vigente y otros instrumentos admitidos, tomando de cada uno de ellos los artículos que hacen referencia a los términos educativos. La normativa por la cual se regulan los centros escolares nacionales, indica que el centro escolar venezolano presenta características relacionadas con el modelo sistémico, ya que cada miembro del plantel posee funciones específicas, prueba de ello es la existencia del "Modelo de reglamento interno para planteles educacionales" donde existe una versión detallada sobre derechos y deberes de todo el personal que participa en la escuela, incluyendo padres y representantes.

En este sentido se puede afirmar que las características del liderazgo transpersonal se basa en canalizar la inseguridad, reside en aquellos aspectos de los actores sociales focalizados en el contacto interior, el desarrollo de potencialidades, detección y satisfacción de sus necesidades, el incremento del autoconocimiento y la autoestima, mediante un proceso vivencial integral, donde se emplee toda la riqueza de su mundo interior: fantasías, emociones, sentimientos generadores de experiencias significativas en las dimensiones del ser, contribuyendo de este modo a su formación y desarrollo humano, de tal manera que la

convivencia revista sentido, al contextualizarla histórica, cultural, social y espiritualmente.

Ahora bien, las particularidades de las organizaciones educativas relacionada con el modelo sistémico, es que éstos están formados por subsistemas a lo interno de cada institución académica. Siguiendo el mismo modelo, la escuela venezolana es considerada un sistema abierto hacia el ambiente externo por la participación de actores con que cuenta en su entorno, en tanto que, una de sus funciones es "proyectar la acción de la unidad educativa hacia la comunidad, con el fin de aprovechar las extraordinarias creaciones de sus poetas, filósofos, artistas, músicos, entre otros."

En referencia a los beneficios del liderazgo transpersonal en las organizaciones educativas se destaca que el liderazgo transpersonal es un proceso continuo y constante de desarrollo personal y profesional, a través de la práctica de nuevas competencias. El mismo se fortalece gracias a las discrepancias, las opiniones diversas y críticas, permitiendo la reflexión y el debate para encontrar mejores respuestas a las demandas existenciales del alumnado, familias, profesorado y con ello favorecer un adecuado funcionamiento de las organizaciones educativas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Castelán A. (2003) Una nueva gestión educativa para nuestras escuelas?"; Educación 2001. Revista de educación moderna para una sociedad democrática,
- Day, C. (2007) Pasión por enseñar: La identidad personal y profesional del docente y sus valores. Madrid: Nancea, S.A Ediciones.
- Gairín J. y Darder P. (2009) Organización y gestión de centros educativos. Praxis. Barcelona.
- Maureira, O. (2009) El liderazgo factor de eficacia escolar, hacia un modelo causal
- Muñoz A. (2009) Modelos de organización escolar. Educación y futuro. Monografías para la reforma 5. Madrid: Editorial CINCEL.

Salvador M. (2002) ¿Cómo Hacer una Tesis?, Limusa Noriega Editores,