**Universidad de Puerto Rico**

**Recinto de Río Piedras**

**Facultad de Educación**

**Departamento de Estudios Graduados**

**Area de Liderazgo en Organizaciones Educativas**

**EDUC6521. Liderazgo Administrativo en Educación**

**Prof. Juan Rodríguez-Rivera, Ed. D.**

***Recurso preparado por:***

***Sarah Rosario Vasquez 501-17067***

**Criterios que deben conocer y aplicar los directores escolares según las Teorías del liderazgo administrativo en organizaciones educativa**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Teoría** | **Competencias** | **Tareas** | **Elemento Esencial** |
| **Transformacional**  **Teoría**  **Continuación**  **de la Teoría del liderazgo Transformacional** | * Influyente con sus “stakeholders” (comunidad interesada en el proceso de enseñanza aprendizaje: alumnos, docentes, padres, personal administrativo, dirigentes políticos, la iglesia, toda la comunidad, etc.) * Carismático para inspirar a los colaboradores al empoderamiento de los objetivos de la escuela. * Capacidad de motivación y comunicación efectiva con sus pares.   **Competencias**   * Enfoca a los compañeros de labor a lograr la misión y visión de la escuela. * Capacidad de apertura ante cambios positivos para la institución. | * Provee guías con roles individuales, para empoderar a los stakeholder para cumplir las metas de la institución. * Mantener al personal claro con el reconocimiento, apreciación y monitoria del trabajo realizado. * Alinear la organización con las necesidades prioritarias. * Promueve la innovación en las labores diarias. * Ofrecer a los “stakeholders” un trato individualizado para atender a sus necesidades. * Organiza talleres frecuentes para crear un ambiente de aprendizaje.   **Tareas**   * Reducir en el personal docente el síndrome de “burnout”. | * Empoderar a los “stakeholder”   **Elemento Esencial**   * Empoderar a los “stakeholder” |
| **Instruccional** | * Manejo de las normas y políticas instruccionales de la escuela. * Intuición * Motiva a los demás a dar lo mejor de el mismo en las labores docentes en el salón de clases. * Colabora con los “stakeholders” para que estos realicen su trabajo de forma lógica y efectiva. * Transfiere de ideas a procesos, reglas y pasos a seguir. * Asegura un ambiente óptimo para la educación de la comunidad. * Capacidad de monitoreo a los docentes. | * Supervisión constante de la ejecución de los estudiantes en su labor de aprendizaje. * Asegurarse que los docentes estén trabajando sus planes de enseñanza, alineando el curriculum a los estándares. Educativos. * Proveer a los profesores talleres de mejoramiento para obtener efectividad en el centro educativo. * Manejo del tiempo, para que las tareas se lleven a cabo en tiempo que se establecieron. * Proveer incentivo a los alumnos y maestros, por la labor realizada. * Monitorea frecuentemente a los docentes para que exista conexión entre el programa de clases y la evaluación. | * Supervisión de la ejecución de los docentes y discentes. |
| **Teoría**  **Distributivo**  **Teoría**  **Continuación**  **de la Teoría del liderazgo Distribuido** | **Competencias**   * Habilidad para capacitar a otros. * Conocer las competencias de su personal para asignarle tareas específicas. * Capacidad para delegar sin salirse de su rol. * Ayudar a otros a ser líderes. * Replicar burocracia y multiplicar misiones pequeñas en pequeñas burocracias para llegar a la misión general de la institución. * Tener por lo menos conocimientos básicos de las tareas asignadas para llevar a cabo el proceso de monitoreo y rendición de cuentas de forma adecuada. * Mantiene una coordinación discreta y sistemática flexible en la distribución de las tareas. * Guiar a otros a liderarse en sus propias tareas y funciones.   **Competencias** | **Tareas**   * Fusionar en sus tareas diarias procesos de monitoreo constante. * Respetar la estructura piramidal de la institución. * Reconocer la labor de las experiencias de cada uno de sus stakeholders. * Uso rápido de iniciativas para la innovación en las tareas del personal. * Estimular frecuentemente al personal a convertirse en líder de su función. * Crear talleres o reuniones individualizadas para capacitar a los demás para que sean capaces de usar sus habilidades para el desarrollo de una tarea o función específica. * Crear ambiente de trabajo colectivo y holístico. (red de interacción) * Examinar exhaustivamente el poder de su estructura organizacional, para que ellos cumplan de forma adecuada su labor y como estos influyen a otros. * Mantener comunicación constante con sus stakeholders. Parry & Bryman, (2006) argumenta que deben desarrollar e innovar la interacción a una “cultura del internet”, redactando mensajes de texto, emails, corres masivos que estén correctamente redactados para que   **Tareas**  provoquen a la acción de tareas en los colaboradores.   * El líder distributivo debe ir de la teoría a la práctica. Sus colaboradores deben percibir que se le brinda la libertad para actuar y que el haberles delegado una tarea específica no quedó solo en la descripción de deberes, sino que se le brindó la oportunidad de ejecución y facilidad de recursos. * A pesar de delegar parte de sus funciones, debe mantener una posición de líder principal y que no demuestre a otros que ha distribuido su labor por una incompetencia negligente. | **Elemento Esencial**   * Delegar funciones * Interacción en red   **Elemento Esencial**   * Delegar funciones * Interacción en red |
| **Ética y Moral**  **Teoría**  **Continuación**  **de la Teoría del liderazgo Ético y Moral** | * Comprometerse con un código moral * Reconocer problemas éticos y crear posibles soluciones utilizando el enfoque de indagación (empíricos). * Se debe ser juicioso al momento de la toma de decisiones. * No se debe mostrar favoritismo o discriminación.   **Competencias**   * Entender y usar un vocabulario de ética para comunicarse. * Saber identificar a quién se ayudará y perjudicará con su vocabulario y decisión. * Lenguaje de confiabilidad, honestidad, fiabilidad, integridad, imparcialidad, con respeto y conocer de la ley. * Involucrar y empatizar con la comunidad escolar. | * Establecer y concretar metas que vayan acorde con la misión, visión, filosofía y valores morales de la escuela u otra institución que este liderando. * Innovar y promover de forma cónsona a los objetivos de la escuela, el perfil docente y del alumno.   Resolver problemas y tomar decisiones (convertir los retos en metas por cumplir, e.g. mejorar el vocabulario entre sus pares y con los alumnos, conflicto personal entre  **Tareas**   * docentes-alumnos, docentes-padres, alumnos y sus pares) * Ser un modelo a seguir por sus pares y comportarse como si alguien lo estuviera vigilando, aunque nadie esté presente). Aplicarse las reglas a sí mismo. * Si cumple esta tarea, es capaz de persuadir, inspirar y motivar a otros a que lo sigan. * Tener un buen desempeño y obtener resultados dentro de un ambiente de justicia y de moral: la capacidad de obtener los resultados que se esperan es un factor que determina cuán exitoso eres, es por ello que tu manera de desempeñarte debe relucir de manera positiva pues demostrará que las metas que trazaste son alcanzables. | * Integridad * Imparcialidad en la toma de decisiones   **Elemento Esencial**   * Integridad * Imparcialidad en la toma de decisiones |
| **Empresarial**  **Teoría**  **Continuación**  **de la Teoría del liderazgo Empresarial** | * Altamente profesional y competente en el manejo de un negocio. * Intuición en el reclutamiento y desarrollo de los empleados. * Comunicación, motivación y control en los recursos humanos. * Desarrollo y empoderamiento de los empleados.   **Competencias**   * Empoderamiento del comportamiento de liderazgo de   los subordinados, para que estos   * puedan cumplir su labor de forma correcta. * Actuar como un líder y proveer autonomía para que todo el personal esté envuelto en la toma de decisiones * Comportamiento del liderazgo directivo escolar como una industria dinámica. | * Se esfuerza por garantizar que su escuela retiene al personal docente más competitivo y productivo, para lograr mejores resultados en los estudiantes. * Deben conceptualizar e implementar cuidadosamente canales e instrumentos de comunicación para lograr resultados significativos. * Necesitan mantener al equipo motivado. Mientras más satisfecho esté el empleado, mejores resultados se obtendrán.   **Tareas**  Además, se pueden utilizar técnicas que   * no requieran del dinero como crear ambientes de trabajo con poco estrés y una cultura amigable en la escuela incluye el fomento de los sistemas de auto-recompensa, el auto liderazgo, la percepción de oportunidades, el establecimiento participativo de metas y el comportamiento autónomo de los seguidores, subordinados y miembros de grupo. * Facilitar la creación de una visión colectiva en equipos heterogéneos de alta gerencia. Proceso mediante el cual los empresarios mandan a los seguidores para realizar las tareas asignadas, asignan responsabilidades para lograr unas metas que no son negociables con el propósito de lograr la cooperación de seguidores, subordinados y miembros de grupos. | * Gerencia   **Elemento Esencial**   * Gerencia |
| **Invitacional**  **Teoría**  **Continuación**  **de la Teoría del liderazgo Invitacional** | Crear un entorno en el cual los “stakeholders” puedan alcanzar sus metas y potencial, al mismo tiempo que participan en la visión y misión de la institución.   * Hacer que los compañeros se sientan valorados, capaces y que ellos son valiosos en la institución.   **Competencias**   * Este tipo de líder debe ser optimista, tener respeto, que * sus pares confíen en él y que posea la mejor de las intenciones para elevar la institución a un nivel excepcional. * Dominio de las políticas de la institución, los programas educativos que se ofrecen, cuidado de la planta física, manejo de los procesos institucionales y la correcta interacción con el personal ya que estos son el motor de la institución. * Capacidad para gestionar los recursos disponibles. * Habilidad para negociar y llegar a acuerdos. * Capacidad para valorar las aportaciones de los participantes. | * Reconocer las virtudes y aspectos por mejorar de sus “stakeholders” para saber convertir los aspectos negativos de la persona en positivos. De este modo, el compañero acceda a la inclusión de las tareas que le sean asignadas.   **Tareas**   * Mantener al equipo motivado e invitar a todo el mundo al éxito personal y de la institución. * Crear estrategias para ayudar al personal que se sienta incluido y que se confía en ellos. * Organización de programas instruccionales que sean atractivos para que los profesores se sientan empoderado de su tarea y que ellos sientan que poseen las competencias para desarrollar su labor de forma efectiva, eficiente y eficaz. * Se preocuparse por aquellos a quienes guía, para que ellos sean capaces de lograr sus sueños, pero en miras a que se cumplan la visión, misión y metas de la escuela. * Cumple en gran medida las tareas que realiza el líder de la teoría distributiva y ética, pero este tipo de líder tiene la tarea de ser mas inclusivo y ofrece participación a sus “stakeholders”. | * Inclusión     **Elemento Esencial**   * Inclusión |
| **Teoría**  **Sinérgico** | **Competencias**   * Capacidad para el diálogo y la deliberación, de tal forma que todo el personal cooperar para el logro de los objetivos de la institución. * Trabajo en equipo de forma colaborativa. No se considera jefe (que solo ordena qué se debe hacer), sino un líder (no solo ordena qué se debe hacer, coopera con sus compañeros para el logro del objetivo). * Comunicarse efectivamente tanto verbalmente como de forma escrita con los “stakeholders”. * Dispuesto a considerar nueva información. * Capacidad para la reflexión y reformulación. * Capacidad para mantener una cultura de colaboración y cooperación en la institución. * Capacidad para promover la equidad y ser inclusivo sin importar etnia, género, religión o estatus socioeconómico. | **Tareas**   * Promover y proteger el bienestar y la seguridad de los estudiantes y el equipo de trabajo. * Desarrollar actividades que motiven a los profesores a trabajar en forma cooperativa. * Trabajar con los compañeros de mayor tiempo y los de nuevo ingreso en la escuela, la identidad institucional para que se sientan identificados con la escuela en donde se estén desarrollando los proyectos institucionales. * Obtener, ubicar, articular y utilizar eficientemente los recursos humanos, fiscales y tecnológicos que permitan el logro de las metas del centro escolar. * Garantizar los valores de la democracia, equidad y diversidad. * Desarrollar e implantar en forma colaborativa una visión y misión por consenso. * Promover la comprensión, apreciación y utilización de los diversos recursos culturales, sociales e intelectuales de la comunidad. | **Elemento Esencial**   * Cooperación con equidad * Identidad institucional |
| **Teoría**  **Estratégico**  **Teoría**  **Continuación**  **de la Teoría del liderazgo Estratégico** | **Competencias**   * Dominio del contexto en el que la escuela se encuentra. * Capacidad de planificación y organización escolar a partir del personal que posee. * Proactivo en su autoaprendizaje del uso de la información, comunicación a través de la aplicación de nuevas tecnologías para la escuela. * Cumplir con los estándares de calidad de enseñanza. * Mover el sueño a la acción. * Ser visionario del futuro de la escuela, para que los estudiantes, maestros y la comunidad reconozcan la calidad de la institución y crezca la demanda y oferta de proyectos escolares en esa institución.   **Competencias**   * Implementación de la conceptualización, involucrar a los demás, articular e implementar las estrategias ideadas, para ir en busca del cumplimiento de la misión, visión, filosofía y valores de la escuela. * Habilidad personal e interpersonal de alta calidad. * Desarrollar capacidad estratégica para trabajar con todo el personal de la escuela. * Evitan la controversia | **Tareas**   * Evaluar minuciosamente los expedientes de los maestros, para ubicarlos según sus habilidades y destrezas en los puestos que permitirán que los estudiantes se beneficien de forma potencial de estas habilidades. * Ofrecer periódicamente talleres instruccionales con los temas de vanguardia, de modo que los alumnos se beneficien de esto. * Empoderar a los maestros para que ofrezcan una educación con contenidos que sean pertinentes al contexto y la necesidad de la población estudiantil y la comunidad. * Permitir que la escuela sea supervisada y rendir cuentas al personal de la escuela (interno) y otros “stakeholders” (externos). * Mantenerse creando, innovando y construyendo marketing, que permita que la escuela sea reconocida por la ejecución de los estudiantes y maestros. Asegurándose que la escuela ofrece un servicio de calidad y que cumple con las expectativas ofrecidas.   **Tareas**   * Desarrollar proyectos con una duración entre 3-5 años, pero elaborando las tareas de efectividad en el día a día que permitirán el logro de ese proyecto. * “Es capaz de idear una estrategia de forma estratégica” (Lynch, 2012). * Mantienen el ambiente de trabajo en cultura de paz. | **Elemento Esencial**   * Planificación   **Elemento Esencial**   * Planificación |
| **Sostenible**  **Teoría**  **Continuación**  **de la Teoría del liderazgo Sostenible** | * Capacidad para crear metas a largo plazo que vayan adiestrando a otros, para que exista continuidad, ante el relevo de responsabilidad. * Debe ser socialmente justo. * Ingenioso en la creación de proyectos. * Desarrollar destrezas que promueva la diversidad. * Tomar riesgos, que vayan acorde con la ética, ante el logro de beneficios de la institución.   **Competencias**   * Aceptar cambios de formación continua, readiestramiento, trabajos en equipos diversos y flexibles. * Capacidad de ver los errores son oportunidades de aprendizaje, la misión es seguir aprendiendo y la visión buscar capital social. * Capacidad de tener voz por la comunidad, siendo activista para defender los derechos de su escuela en la comunidad. Teniendo poder de convocatoria. | * Examinar el contexto pasado de la escuela, para poder alinear el presente con futuro venidero a largo plazo. * Es el encargado de los procesos administrativos; sin embargo, debe formar grupos de aprendizaje y dar adiestramientos tal vez semanales para que la meta a largo plazo sea posible. * Debe purificar la actitud de los “stakeholders”; es bueno desaparecer malos hábitos que no satisfagan las necesidades de la empresa.   **Tareas**   * Como conocedor y aprendiz, este tipo de el líder debe diariamente reflexionar sobre qué ha aprendido de la comunidad escolar, para aplicarlo a las metas a largo plazo. * Autoevaluación sobre si ejecuta las destrezas que debe tener un líder bajo la teoría sostenible. * Convoca reuniones para organizar actividades donde la comunidad exprese los problemas que enfrentan y utilizar esas opiniones como motor para mejorar o implementar planes de acción que ayuden a elevar la calidad de la institución. | * Continuidad   **Elemento Esencial**   * Continuidad |

Referencias

Green, R. L. (2017). *Practicing the art of leadership. A problem-based approach to implementing the ISLLC standards.* Upper Saddle River, NJ:

Pearson.

Lynch, M. (2012). *A Guide to Effective School Leadership Theories*. New York, NY: Routledge.

**Nota**: El contenido de la teoría del liderazgo sinérgico, fue obtenido de Green (2017) y el material de las otras teorías fue encontrado en la fuente de referencia Lynch, (2012). Por asuntos de estética y redacción, fueron omitidos las citas dentro del texto.

Entrega:

16/04/2018