

## Hacia la co-creación del liderazgo en el sistema educativo



Por Natalia González Morga y Cristina González Lorente

Miembros del comité editorial de la Revista de Investigación Educativa (RIE)  
Universidad de Murcia

*Publicado el 22 de Marzo de 2019*

Con esta entrada queremos invitar a la lectura del trabajo *Liderazgo: una clave para la innovación y el cambio educativo*, que se va a publicar en el segundo número de la Revista de Investigación Educativa de 2019 (vol. 37, nº 2), una gran aportación que Aurelio Villa hace desde su dilatada experiencia para extraer interesantes consideraciones y reflexiones sobre la realidad del liderazgo en el ámbito educativo.

La singularidad del caso español viene marcada por la elección democrática del director de un centro educativo por parte del profesorado mientras que en el resto de los países europeos, la función directiva responde estrictamente a una especialidad profesional. Esta casuística, con sus pros y contras, puede repercutir en cierta relajación o abandono de liderazgo por parte del director en los centros educativos españoles que, en muchas ocasiones, ha sido elegido sin que ésta sea una de sus prioridades.

Aurelio Villa destaca tipos diferentes de liderazgo, entre otros, transaccional y transformacional, emocional y resonante, servidor o servicial, distribuido y liderazgo para el aprendizaje. Todos ellos responden a diferentes enfoques del liderazgo desde los años 80 hasta la actualidad. Además de una breve descripción para entender las implicaciones de cada uno de estos enfoques, Villa nos proporciona en el artículo ejemplos de investigaciones empíricas que demuestran la influencia que puede ejercer tanto el liderazgo transformacional como el emocional en toda la comunidad educativa.

Del resultado de estas investigaciones, extrae una relación de buenas prácticas en el ámbito educativo que se pueden contemplar en Villa (2009) y que acertadamente, siguiendo a Leithwood, se resumen en cuatro grandes dimensiones: el desarrollo de acciones que guíen e inspiren hacia el logro de metas (*establece direcciones*), el desarrollo de las capacidades y

motivaciones de los recursos humanos de su centro (*desarrollo de personas*), promover la transformación organizativa como instituciones que aprenden en interacción con la comunidad educativa (*promueve la transformación organizativa*) y por último, mantener la actualización y seguimiento de las prácticas profesionales con vistas a la mejora del proceso de enseñanza-aprendizaje (*gestión del curriculum escolar*). Todas ellas definen conductas exitosas de los líderes y que bien podrían ser las condiciones de un modelo ideal de liderazgo.



Con independencia del enfoque o modelo de liderazgo educativo desde el que se trabaje, todos tienen un impacto positivo en el centro, de tal manera que no se concibe en la actualidad un buen funcionamiento de la organización educativa sin un adecuado liderazgo educativo. Esta idea, presente en el informe de la OCDE (2004), la traslada Villa a su trabajo de investigación y concluye con la relevancia del planteamiento que realiza este organismo sobre el liderazgo pedagógico, entendido como un proceso continuo que delimita las directrices a seguir en la puesta en práctica y que se fundamenta en tres ideas clave: la visión de aprendizaje, las estrategias de cambio y la necesidad de que éste sea compartido por responsables, profesores, estudiantes y destinatarios. Para llegar a esta situación, destaca el cambio de tendencia en la consideración del liderazgo que pasa de ser una tarea meramente individual a entenderse como un ejercicio colegiado, compartido y co-creado por todos los agentes de la educación desde la perspectiva holística en la que el todo es más que la suma de las partes; Unos avances ante los que todavía quedan muchos retos por alcanzar en nuestro país, tal y como apunta el autor de este trabajo.

Desde su profundo conocimiento sobre el liderazgo educativo, nos hace reflexionar además sobre la baja representación de la mujer en la dirección de los centros a pesar de ser un ámbito muy feminizado, así como de la falta de asunción de responsabilidad en tareas de dirección que aún hoy, existe en los centros escolares españoles, generándose una debilidad en la gestión directiva de los centros públicos que no favorece ni al profesorado ni al alumnado en su conjunto. Por esta razón, se debería considerar, de acuerdo con Villa, la profesionalización de la dirección en España, para que la persona responsable de asumir este

cargo pueda disponer de una formación básica en igualdad de oportunidades que favorezca la innovación educativa, y de una mayor seguridad y continuidad en su puesto de trabajo que refuerce la eficacia del sistema.

**Bibliografía de referencia:**

OCDE (2014). *La reserche et l'innovation dans l'enseignement. Environnements pédagogiques et practices novatrices*. París: OCDE.

Villa, A. (2019, en edición). Liderazgo: una clave para la innovación y el cambio educativo. *Revista de Investigación Educativa*, 37(2).

Villa, A. (2009). *El perfil del liderazgo en los centros educativos de enseñanzas medias en Guipúzcoa*. San Sebastián: Informe de investigación para la Diputación Foral de Guipúzcoa.

**Cómo citar esta entrada:**

González Morga, N. y González Lorente, C. (2019). Hacia el liderazgo co-creado en el sistema educativo. *Aula Magna 2.0*. [Blog]. Recuperado de: <http://cuedespyd.hypotheses.org/6126>