

XI Jornada en torno a la Pedagogía Contextual Liberadora

Núm. 12

18 de julio de 2024.

El liderazgo en el Fomento de la Inclusión, la Participación Cívica y la Sostenibilidad.

Los conceptos son las unidades más básicas de toda forma de conocimiento humano, son construcciones mentales por medio de las cuales comprendemos las experiencias. Estas construcciones surgen por medio de la integración de nuestros nuevos conocimientos y experiencias con los conocimientos y experiencias que tenemos en nuestra memoria, y el resultado de esta integración es agrupado en clases o categorías.

La formación de conceptos está estrechamente ligada a los contextos de nuestra experiencia de la realidad propia: individual, cultural y social. Por un lado, las experiencias están vinculadas con nuestra historia personal y a través de la cultura están ligadas también a la historia en general; pero por otro lado, el significado de las experiencias adopta formas gramaticales y enunciados que se expresan a través del lenguaje. Sin embargo, las relaciones entre las palabras y los conceptos son complejas y variables; sobre todo porque no siempre las mismas palabras tiene la misma referencia para los individuos que las usan. Un mismo concepto puede expresarse con formas lingüísticas muy diferentes.

Dicho lo anterior, podemos abordar el concepto de liderazgo a partir de la siguiente consideración. El liderazgo es un proceso mediante el que una persona influye en otras para lograr un objetivo. Los líderes son las personas que llevan a cabo estos procesos mediante conocimiento y habilidades.

Las evidencias de las investigaciones en antropología sugieren que no se conocen sociedades en las que esté ausente el liderazgo. Parece que cuando hay un grupo humano, la relación líder-liderado se desarrolla de manera natural.



Origen paradigmático	Naturaleza
Construido socialmente	
Basado en valores	
Interdisciplinario	Visión
Teoría	
Desarrollo	Estructura epistemológica
Teoría Social Crítica	
Ontología del Lenguaje	
Posestructuralismo	

Ahora bien, para llegar al núcleo del concepto de liderazgo, habremos de considerar un modelo de tres capas.

1. Naturaleza del liderazgo: Primero es necesario analizar las ideas esenciales que sirven de fundamento al concepto.
2. Visión: En un segundo nivel viene una reflexión personal sobre las diferencias entre el conocimiento teórico sobre el liderazgo y su aplicación y desarrollo en nuestra actuación.
3. Estructura epistemológica: La tercera capa es la construcción de una estructura mental que nos permita distinguir las diferentes teorías para que, con una actitud crítica, podamos tomar las mejores decisiones como líderes.

Para ser más específicos: La primera capa del modelo define la naturaleza del liderazgo y toma en consideración cuatro ideas: (A) el liderazgo tiene un origen paradigmático, (B) es construido socialmente, (C) está basado en valores, y (D) el liderazgo es interdisciplinario.

El liderazgo tiene un origen paradigmático. En la cotidianeidad, el concepto de paradigma se usa como sinónimo de «ejemplo» y hace referencia a algo que se considera «modelo digno de seguir». A lo largo de la vida vamos construyendo nuestra forma de ver el mundo a partir de conceptos, suposiciones, valores, creencias y formas de actuar. En el caso de las ciencias, el paradigma define los métodos y los problemas que legítimamente debe abordar una disciplina o campo de investigación, para ser legado a las generaciones futuras. En un sentido amplio, el paradigma incluye aspectos ontológicos y epistemológicos fundamentales, que proporcionan el horizonte desde el cual se construyen los diferentes modelos teóricos y las teorías.

El liderazgo es construido socialmente. Se dice que algo es construido socialmente cuando no existe en la naturaleza como algo que se pueda tocar o ver, pero se puede identificar, nombrar y entender a partir de las interacciones sociales de la gente. Los constructos sociales representan creencias fuertes que funcionan como marcos de realidad para la gente y son difíciles de cambiar. El liderazgo representa un conjunto de conceptos que sirven para explicar y dar significado a comportamientos observados. El hecho de considerar al liderazgo como constructo de origen social permite explicar la gran variedad de reacciones e interpretaciones que produce en la gente. Otra característica de los constructos sociales consiste en que están acotados por el tiempo, el contexto y la cultura. Esto se traduce en el hecho de que la manera que tenemos de ver al mundo no es igual a la que tenían o tienen nuestros padres o abuelos. En el caso del liderazgo pasa lo mismo, está evolucionando constantemente en la medida en que cambian las normas y la cultura.

El liderazgo está basado en valores. Con respecto a esta característica, algunos autores opinan que el liderazgo es ajeno a los valores y el ejemplo más usado es el de Adolfo Hitler, si se considera el liderazgo en función del logro de objetivos. Otros autores proponen que el liderazgo está relacionado con conceptos de ética y justicia y se le considera intrínsecamente bueno y positivo. Puede haber liderazgo con consecuencias horribles, pero no por eso está ajeno a los valores. Un líder puede ser inefectivo para producir el cambio deseado por razones que incluyen carencia de algún rasgo, debilidad en sus habilidades, estrategias mal concebidas y tácticas mal empleadas. Un líder puede ser inmoral si está corrompido debido a que ha violado sus códigos de decencia y buena conducta.

El liderazgo es interdisciplinario. El liderazgo es un campo de conocimiento que se considera

frecuentemente nuevo y emergente, y que incluye términos y conceptos de disciplinas como las ciencias políticas, la psicología, las ciencias de la comunicación y los negocios. Esto significa que unas veces habrá ideas complementarias, y otras veces contradictorias. El liderazgo no es simplemente multidisciplinario porque no es la suma de disciplinas diversas, es interdisciplinario porque realiza un proceso de aproximación integradora de las diversas disciplinas, que expande sus fronteras, toma en cuenta contextos sociales e históricos y requiere aprender nuevas habilidades educativas, de desarrollo humano y de comunicación. Por estos motivos, el estudio de la efectividad de las teorías sobre liderazgo debe considerar el análisis interdisciplinario, no solo una perspectiva multidisciplinaria.

En la segunda capa del modelo, para llegar al conocimiento del liderazgo resulta muy enriquecedor distinguir entre la teoría y el desarrollo.

La teoría. Una teoría es una forma generalizada y abstracta de pensamiento. Pero las teorías existen no solo en las ciencias naturales y las ciencias exactas, sino en todos los campos del conocimiento, incluidas las ciencias sociales como la sociología. Como consecuencia de esta gran diversidad existen muchas interpretaciones acerca de lo que debe constituir una teoría, sin embargo, con el propósito de simplificar este asunto, se puede considerar que existen dos tipos de teorías: teorías formales y teorías informales. Una teoría formal es un conjunto de proposiciones probadas empíricamente que ofrecen descripciones y explicaciones profundas de un fenómeno. Y una teoría informal es un conjunto de proposiciones no probadas acerca de la naturaleza de un fenómeno. Frecuentemente subconscientes y determinadas por la forma personal de ver el mundo.

El desarrollo. El desarrollo del liderazgo es otro elemento que se debe tomar en cuenta para tener una visión del liderazgo como disciplina. Dentro de la idea de desarrollo es necesario distinguir entre el desarrollo del líder (individuo) y el desarrollo del liderazgo (individuos y grupos), pero en ambos casos el desarrollo se da en cuatro áreas: capacidad, actuación, motivación y eficacia. La capacidad, individual y grupal, depende del conocimiento y las habilidades para realizar los procesos de liderazgo. La actuación determina el grado con el que el individuo o el grupo se involucra en el desempeño de los roles del liderazgo. La motivación es todo aquello que permite materializar la capacidad de actuación y puede tener al menos tres orígenes: un sentimiento de gozo de origen afectivo, un examen de costo/beneficio y un sentido social de obligación. Por último, la eficacia, entendida como la capacidad de lograr el efecto que se desea, también se encuentra entre la capacidad y la actuación y está vinculada a las creencias internas.

En relación con la tercera capa del modelo, primero es necesario definir qué es una estructura epistemológica.

Una estructura es el conjunto de elementos importantes o que sirven de soporte de un todo. Pero también se puede entender como el conjunto de relaciones que mantienen entre sí las partes de un todo; o como la forma de estar organizadas u ordenadas las partes o elementos del todo. La estructura supone partes, que pueden ser materiales o inmateriales, de igual o distinta naturaleza, ordenadas en la conformación del todo, diferenciado de las partes y que no puede existir sin ellas. Además, las relaciones entre las partes de una estructura pueden ser de naturaleza muy distinta.

Así tenemos, por ejemplo, que en ingeniería civil, las columnas y las vigas son los elementos que tienen la función de resistir las cargas mediante el equilibrio para garantizar la estabilidad e

inmovilidad de un edificio. En las ciencias sociales, se habla de estructura social y en este caso la estructura hace referencia a las relaciones entre personas y suelen estar orientadas por valores y normas. En astronomía, se tiene una estructura del universo que hace referencia a las concentraciones de galaxias y dentro de ellas, la distribución de estrellas. En biología, el organismo humano está formado por células, tejidos, órganos, aparatos y sistemas. En economía, la estructura comprende las relaciones entre los tres sectores principales conocidos como primario, secundario y terciario.

La palabra epistemología –que proviene del griego ἐπιστήμη (episteme) que significa un tipo de conocimiento que se adquiere por medio del razonamiento y λόγος (logos) que significa discurso, estudio, tratado– designa un conjunto de saberes relacionados con el conocimiento y también se usa como sinónimo de gnoseología, que es la teoría del conocimiento.

En este sentido consideraremos tres elementos de la estructura epistemológica del liderazgo: la teoría social crítica, la ontología del lenguaje y el posestructuralismo.

La Teoría Social Crítica es uno de los elementos dignos de consideración en la estructura epistemológica a través de dos ideas: la autorreflexión y el interés por el conocimiento. La autorreflexión es la capacidad del hombre de pensar en las consecuencias de un acto propio y en nuestro caso se aplica como estrategia metodológica de liberación. Por otra parte, el interés cognitivo en una ciencia empírico-analítica es separar al sujeto que observa y estudia, del objeto estudiado. Las observaciones controladas toman frecuentemente la forma de experimentos y deben ser expresadas como proposiciones básicas que sean accesibles sin intervención subjetiva, mediante análisis cuantitativo o cualitativo.

La Ontología del Lenguaje está basada en la idea de interpretar a los seres humanos como seres lingüísticos. En este sentido, es el lenguaje lo que distingue al ser humano de otros seres; y el lenguaje se convierte en la clave para comprender los fenómenos humanos. No se trata de una interpretación para reducir al ser humano solo al lenguaje y que prescinda de otros elementos no lingüísticos de la existencia humana. Además, el lenguaje genera ser. El lenguaje no solo permite hablar de las cosas, también provoca que las cosas ocurran porque puede alterar el curso espontáneo de los acontecimientos. En este sentido, el lenguaje es acción, no solo describe la realidad, crea realidades y puede crear futuro. Y esta idea nos lleva a interpretar que los seres humanos se crean a sí mismos en el lenguaje y a través de él. El ser humano tiene un espacio biológico y natural, pero también tiene un espacio histórico y social. Con el lenguaje, el ser humano interpreta su propia vida y abre espacios de posibilidades; no está predeterminado ni es permanente y puede diseñar el tipo de ser que quiere llegar a ser. Otro elemento de la ontología del lenguaje que forma parte de la estructura epistemológica del liderazgo, es el discurso y su análisis. La palabra «discurso» significa usualmente una acción comunicativa que tiene como finalidad exponer o transmitir algún tipo de información, generalmente para convencer a los oyentes o lectores; pero también es un sistema de ideas que se construye de manera social. Ahora bien, cuando se habla de análisis del discurso se hace referencia al discurso, no a los discursos –en el mismo sentido que se puede hablar de información, no de informaciones; o de música, no de piezas musicales–. Además, también debemos distinguir «análisis del discurso» de «análisis del lenguaje». El «discurso» es fuente de conocimiento, pero también es el resultado del conocimiento. Por esto es de naturaleza

epistemológica.

El Posestructuralismo es el tercer elemento que consideramos en la estructura epistemológica del liderazgo. Entre los grandes temas que se entrecruzan en el posestructuralismo están la identidad y el poder, entendidos en términos de los fenómenos de las relaciones intersubjetivas y de manera significativa a través de las desigualdades. Dentro de este marco se entiende que el conocimiento personal está embebido, posibilitado y constreñido por el conocimiento colectivo a través del fenómeno social del lenguaje. Pero aún más importante es la idea de que el empoderamiento depende de la calidad y naturaleza del aprendizaje, porque los resultados que produce son acciones e interpretaciones, y los mejores resultados corresponden a acciones más efectivas e interpretaciones más poderosas. Otra de las ideas que provienen del posestructuralismo es el concepto de deconstrucción, que como parte de la estructura epistemológica se integra en los procesos de «deconstrucción - reconstrucción». Los procesos de «deconstrucción - reconstrucción» tienen dos fases. La fase de deconstrucción refiere el análisis no destructivo que llega al fondo del discurso. La fase de reconstrucción transita por el camino de la reflexión y la autorreflexión y asume las exigencias de un pensamiento ampliado. Cada fase se elabora en torno a cuestionamientos temáticos específicos.

En esencia, el liderazgo no consiste en tener autoridad o poder, sino que trata de la capacidad para inspirar y empoderar a otros, crear una visión compartida y fomentar un ambiente de colaboración y crecimiento. En el momento actual, el liderazgo se enfrenta a desafíos únicos como la globalización, la rápida evolución tecnológica y la creciente importancia de la sostenibilidad y la responsabilidad social.

Podemos decir que el liderazgo es un proceso dinámico y multifacético que implica influir, motivar y guiar a individuos o grupos hacia la consecución de objetivos comunes. Este campo de conocimiento abarca una amplia gama de teorías y prácticas que buscan entender cómo los líderes pueden ser más efectivos en diferentes contextos y situaciones.

Un buen líder debe poseer una combinación de características y habilidades que le permitan navegar en un entorno complejo y en constante cambio. Estas características incluyen:

1. Visión y Estrategia: La capacidad de desarrollar y comunicar una visión clara y estratégica es fundamental. Los líderes deben ser capaces de anticipar tendencias y adaptarse a nuevas realidades.
2. Empatía y Comunicación: Un líder efectivo debe ser capaz de entender y conectarse con las emociones y necesidades del grupo al que pertenece. La comunicación abierta y honesta es clave para construir confianza y colaboración.
3. Innovación y Adaptabilidad: En un mundo en constante cambio, la habilidad para innovar y adaptarse rápidamente es esencial. Los líderes deben fomentar una cultura de creatividad y resiliencia.
4. Ética e Integridad: La ética y la integridad son fundamentales para ganar la confianza y el respeto de los seguidores. Un líder debe ser un ejemplo de comportamiento ético y tomar decisiones basadas en valores sólidos.

5. Colaboración y Trabajo en Grupo: La capacidad de trabajar eficazmente con otros y fomentar la colaboración es vital. Un buen líder sabe cómo construir y dirigir grupos diversos y de alto rendimiento.

Existen varios modelos de liderazgo que han demostrado ser particularmente efectivos en el contexto contemporáneo. A continuación, se presentan algunos de los más relevantes:

1. Liderazgo Transformacional: Este modelo se centra en inspirar y motivar a los seguidores a alcanzar su máximo potencial y a superar sus propias expectativas. Los líderes transformacionales fomentan un sentido de propósito y visión compartida, creando un ambiente de innovación y cambio positivo.

2. Liderazgo Servicial: El liderazgo servicial pone énfasis en el servicio a los demás. Los líderes serviciales se enfocan en las necesidades y el desarrollo de sus seguidores, promoviendo un ambiente de apoyo y empoderamiento. Este modelo es especialmente efectivo en la construcción de grupos cohesionados y comprometidos.

3. Liderazgo Auténtico: El liderazgo auténtico se basa en la transparencia, la sinceridad y la consistencia con los propios valores y principios. Los líderes auténticos son genuinos y construyen relaciones basadas en la confianza y el respeto mutuo. Este enfoque fomenta un alto nivel de compromiso y lealtad entre los seguidores.

4. Liderazgo Adaptativo: Este modelo enfatiza la importancia de la flexibilidad y la capacidad de adaptación en entornos complejos y cambiantes. Los líderes adaptativos son capaces de enfrentar desafíos inesperados y de guiar a sus grupos a través de la incertidumbre, promoviendo la resiliencia y la capacidad de aprendizaje continuo.

5. Liderazgo Inclusivo: El liderazgo inclusivo se centra en la diversidad y la inclusión como elementos clave para el éxito organizacional. Los líderes inclusivos valoran y aprovechan las diferencias individuales, creando un ambiente donde todos se sienten valorados y empoderados para contribuir plenamente.

Ahora bien, al analizar el poder del liderazgo en el fomento de la inclusión, la participación cívica y la sostenibilidad, podemos decir que el liderazgo no solo trata de métodos para dirigir equipos o alcanzar metas organizacionales, sino también de influir positivamente en la sociedad y el medio ambiente.

En cuanto al fomento de la inclusión y la diversidad, un líder efectivo reconoce que la diversidad y la inclusión no son solo valores éticos, sino componentes esenciales para el éxito y la innovación. El liderazgo inclusivo se caracteriza por: (A) Reconocer y Valorar la Diversidad: Un líder debe ser capaz de identificar y valorar las diferencias culturales, étnicas, de género y de habilidades en el grupo liderado. Esto implica crear un ambiente donde todos se sientan valorados y respetados. (B) Promover la Equidad: No basta con reconocer la diversidad; es esencial implementar políticas y prácticas que promuevan la equidad. Esto puede incluir oportunidades de desarrollo profesional para grupos subrepresentados y la eliminación de sesgos en los procesos de selección y promoción. Y (C) Fomentar un Ambiente Inclusivo: Los líderes deben crear espacios seguros donde todas las voces puedan ser escuchadas. Esto implica fomentar el diálogo abierto, la colaboración y la empatía, asegurando que todas las perspectivas sean consideradas en la toma de decisiones.

Por lo que corresponde a la consciencia y participación cívica, podemos decir que la participación cívica es fundamental para el desarrollo de sociedades democráticas y justas. Los líderes tienen un papel crucial en la promoción de la conciencia cívica y la participación activa. Algunas estrategias incluyen: (A) Educación y Sensibilización: Los líderes deben educar a sus comunidades sobre la importancia de la participación cívica. Esto puede incluir campañas informativas sobre derechos y responsabilidades, así como sobre los procesos electorales y legislativos. (B) Fomento del Voluntariado y la Participación Comunitaria: Incentivar a las personas a involucrarse en actividades comunitarias y de voluntariado no solo fortalece el tejido social, sino que también empodera a los individuos al darles un sentido de pertenencia y propósito. Y (C) Liderazgo como Paradigma: Los líderes deben ser modelos a seguir en la participación cívica. Al involucrarse activamente en causas comunitarias y cívicas, inspiran a otros a seguir su ejemplo y a comprometerse con la mejora de su entorno.

Consideremos ahora el liderazgo en la sostenibilidad y el cuidado del medio ambiente. El liderazgo ambiental es esencial para enfrentar los desafíos del cambio climático y promover la sostenibilidad. Los líderes pueden impulsar un cambio significativo mediante: (A) Implementación de Prácticas Sostenibles: Los líderes deben promover y adoptar prácticas sostenibles en sus organizaciones y comunidades. Esto puede incluir la reducción del consumo de energía, el uso de materiales reciclables y la minimización de residuos. (B) Educación Ambiental: Es fundamental educar a las comunidades sobre la importancia de la sostenibilidad y las prácticas ambientales responsables. Esto puede ser a través de talleres, campañas educativas y la integración de la educación ambiental en los programas escolares. Y (C) Promoción de Políticas Sostenibles: Los líderes tienen la responsabilidad de abogar por políticas y regulaciones que protejan el medio ambiente. Esto incluye la colaboración con gobiernos y organizaciones para desarrollar e implementar políticas sostenibles a largo plazo.

Para concluir, el liderazgo es un instrumento poderoso para promover el cambio positivo en nuestras comunidades y en el mundo. Al enfocarnos en la inclusión y la diversidad, la participación cívica y la sostenibilidad ambiental, podemos crear un futuro más justo, equitativo y sostenible. Los líderes de hoy deben ser visionarios, empáticos y comprometidos con el bienestar de todas las personas y del planeta, inspirando a otros a seguir su ejemplo y a trabajar juntos por un mundo mejor. Al asumir un rol activo en sus comunidades y al liderar con propósito y pasión, el liderazgo puede transformar realidades en el marco del Pacto Educativo Global.



PACTO EDUCATIVO
GLOBAL