

LIDERAZGO DIRECTIVO CARISMÁTICO EN ORGANIZACIONES RESILIENTES. VISIÓN TRANSCOMPLEJA Y HOLOGRAMÁTICA

Javier Ávila

avilaguedezjavier@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0006-3650-5897>

Recepción: 22-05-2023

Aprobación: 29-08-2023

RESUMEN

Las Instituciones Educativas en el subsistema de educación básica deben superar los modelos de organización y el tipo de liderazgo, transformándolo así en una organización resiliente. En estas instituciones, existe la necesidad de un liderazgo carismático, entusiasta, motivador para influir sobre la actuación y las decisiones de los docentes. Se trata de un líder con grandes habilidades comunicativas y con una inteligencia capaz de respetar los diferentes puntos de vista e incentivar a su equipo a partir del reconocimiento de las potencialidades y fortalezas de cada uno, así como del conocimiento, habilidades y destrezas que posee, generando profundos cambios en lo personal, sus creencias, convicciones y actitudes. Asimismo, se trata de un líder con la suficiente amplitud de convicción que sea capaz de brindar la seguridad personal necesaria en sus seguidores quienes deben estar involucrados y comprometidos, utilizando como plataforma personal la analogía en el abordaje de una estructura organizativa conocida como una instancia netamente resiliente, en la reconstrucción de una nueva manera de pensar muy colaborativa, participativa y totalmente comunicativa. En este ensayo, se implica los fundamentos teóricos para demostrar la idea de que el liderazgo directivo carismático surja desde la visión transcompleja enfocado en la perspectiva hologramática hacia una realidad en las instituciones educativas resilientes para sobreponerse de situaciones adversas, donde aprenda a transitar el camino del cambio. Para lo cual, metodológicamente, se revisó la documentación bibliográfica relacionada con las categorías señaladas, a través de la preparación de fichas que permitieron la recopilación de la información y de registro de la documentación referencial, a ser indexadas en el ensayo en orden alfabético, respetando las normas de redacción y ortografía, llegando a establecerse el desarrollo argumentativo del tema y la postura conclusiva del tema.

Palabras Clave: liderazgo, carismático, resilientes, transcomplejidad, hologramática.

CHARISMATIC MANAGEMENT LEADERSHIP IN RESILIENT ORGANIZATIONS. TRANSCOMPLEX AND HOLOGRAMMATIC VISION

ABSTRACT

The Educational Institutions in the basic education subsystem must overcome the organizational models and the type of leadership, thus transforming it into a resilient organization. In these institutions, there is a need for charismatic, enthusiastic, motivating leadership to influence the performance and decisions of teachers. He is a leader with great communication skills and with an intelligence capable of respecting different points of view and encouraging his team based on the recognition of the potentialities and strengths of each one, as well as the knowledge, abilities and skills that he possesses, generating profound changes in the personal, their beliefs, convictions and attitudes. Likewise, it is about a leader with sufficient breadth of conviction that is capable of providing the necessary personal security in his followers who must be involved and committed, using as a personal platform the analogy in the approach of an organizational structure known as a clearly resilient, in the reconstruction of a new way of thinking that is very collaborative, participatory and fully communicative. In this essay, the theoretical foundations are implied to demonstrate the idea that charismatic managerial leadership arises from the transcomplex vision focused on the hologrammatic perspective towards a reality in resilient educational institutions to overcome adverse situations, where they learn to travel the path of success. change. For which, methodologically, the bibliographic documentation related to the indicated categories was reviewed, through the preparation of files that allowed the collection of information and registration of the referential documentation, to be indexed in the essay in alphabetical order, respecting the rules of writing and spelling, establishing the argumentative development of the topic and the conclusive position of the topic

Keywords: leadership, charismatic, resilient, transcomplexity, hologrammatic.

INTRODUCCIÓN

La institución educativa (IE) a nivel mundial debe ser flexible y transformadora desde su estructura hasta la formación de los individuos; sus profesionales, docentes como directivos, juegan un papel determinante en el protagonismo que desempeñan, conscientes de las realidades que viven en el día a día, para lo cual deben asumir posiciones o posturas dinamizante, para captar y comprender que la IE, como ambiente abierto, debe favorecer la participación de todos con reglas claras o límites en su accionar, desarrollando sentimientos de pertenencia institucional, profundizando así, el principio de democracia, desde una visión que implique nuevas ideas a partir de los diversos cambios del complejo entramado lógico, que permitan erradicar viejos esquemas laborales para la nueva construcción del sistema educativo con enfoque integrador.

Se trata de crear un nuevo ambiente organizacional que propicie

el reflexionar en las IE, sobre todo en sus directivos, hacia la forma de afrontar nuevas y más complejas situaciones, donde se entrelazan problemas técnicos, coyunturales y humanos. Un liderazgo directivo carismático en una organización resiliente, con visión en la transcomplejidad hologramática, en tiempos de postmodernidad, se orientará a realizar investigaciones que los aproximen al objetivo de conseguir alternativas viables que les garantice las herramientas necesarias para prevenir y a su vez superar cualquier eventualidad crítica para, así, posteriormente, lograr un estatus de efectividad. Se hace necesario superar las circunstancias traumáticas en la completitud de la reconstrucción compartida.

En las IE, por esta razón, deben existir nuevos líderes que incentive los cambios que se necesitan, alcanzando un liderazgo directivo carismático. En tal sentido, los directivos son los conductores que orientan el logro del éxito en las instituciones; transformando, mediante la reconstrucción del

pensamiento, su personalidad y la de sus docentes, en una función dentro de éstas y la sociedad en la complejidad circulante a través de las diversas áreas del conocimiento, escudriñando en lo endógeno y exógeno a ellos. Es decir, desde la totalidad de las relaciones interconectadas de las ideas y sus actitudes, entre el director u su personal docente a cargo, sin perder de vista las situaciones, positivas o negativas, del entorno académico y social en general, manejando el conocimiento de cada parte e individuo.

Al respecto de lo que se plantea, Castellano (2014), aporta que el liderazgo carismático “se caracteriza por cautivar y generar entusiasmo en los docentes, utilizando en ello la comunicación, motivación para inspirarlos a dar su máximo esfuerzo, con el fin de alcanzar las metas establecidas por la institución” (p.22). Por tanto, un líder carismático es un talento con valor agregado que ayuda al crecimiento de la institución, porque un trabajador motivado es más productivo y eficiente; el líder

carismático directivo, supone opciones de valores, pensamientos y acciones, para hacer las aportaciones debidas y precisas en el momento que se amerite en la reconstrucción de una nueva ética profesional, mientras se construye el conocimiento necesario para el éxito administrativo-pedagógico.

El líder carismático, desde mi punto de vista, es aquel que tiene la capacidad de captar la absoluta atención en las personas que tiene a su cargo influyendo en ellas de manera positiva cautivando y conquistándolos con encanto, atracción y persuasión. A tal perspectiva, Contreras y Navarrete (2014) señalan que “dentro de los tipos de liderazgo que generalmente llaman mucho la atención, está el liderazgo que utilizan determinadas personas, a partir de sus peculiaridades o características personales especiales, conocidas como carisma” (p.459). Es decir, que ejerce una influencia sobre sus seguidores con motivación a partir de las potencialidades de cada ser humano.

Los directivos de las IE no ejercen un liderazgo carismático, de manera que generen cambios más enérgicos; únicamente, se dedican a la captación de datos, por el contrario, se hace necesario la aceptación de ideas, sobre los cimientos teóricos para la reformulación de las propuestas educativas, orientadas por visiones trascendentales, hacia un despertar a la realidad interior del ser, para ejercer influencia en los trabajadores, apoyándolos en reducir la alteración emocional y la extenuación, desde una visión compartida e interpretativa de lo que se observa del entorno educativo presente, por la capacidad por parte de los directivos y docentes de practicar cambios a partir de las consideraciones de cada una de las partes que interactúan.

El liderazgo carismático para García (2020) representa “ser positivos en los resultados con visión futurista, empoderando a todos los miembros, influenciando en la satisfacción laboral, compromiso, motivación; estudia los rasgos personales y fomenta el desarrollo que

el líder puede inspirar a sus miembros” (p.851). Por tanto, los líderes carismáticos se centran en su capacidad de cómo influir de manera cómoda para poder transformar la forma de percibir las realidades, mediante su personalidad, habilidades, destrezas, aptitudes y actitudes de comunicación para poder convencer, inducir e incidir en cada persona acerca de lo que debe hacer, garantizando el desarrollo organizativo, mientras el mismo, progresa en lo personal. Por lo tanto, tiene como fortalezas excelente visión política y dirección con disertaciones decisivas por la influencia directa, estimulando e involucrando a los trabajadores, incrementando su rendimiento.

De lo expresado emerge en las IE un líder carismático que edifique organizaciones resilientes; es decir, que camine hacia un continuo aprendizaje, al encuentro de un nuevo equilibrio vital, para que pueda en determinados momentos, acceder a experiencias de decisión y acción en situaciones organizacionales adversas; moviéndose más allá de

esas experiencias, utilizando la mente, el corazón y el cuerpo, a fin de gestar ideales, visiones, aspiraciones distintivas que pueden influenciar su vida personal, incluso la vida de la organización y de la sociedad en la que está inmerso.

Cándido y Zegarra (2015), hacen algunas reflexiones sobre la organización resiliente considerándola como “la capacidad para evitar las consecuencias negativas de un acontecimiento ya producido, y de recuperación después de haber hecho frente a las consecuencias negativas de un evento” (p.24). La resiliencia en la organización digiere los cambios, que se vislumbran como una serie de crisis repentinas y aún conservar su funcionalidad esencial, para la reconstrucción desde la transcomplejidad del pensamiento para un nuevo orden educativo, reconsiderando las infinitas interacciones dentro de diversas áreas educativas, para el conocimiento de cada una de sus partes y poder hacer fluida las relaciones.

El propósito del presente ensayo plantea la revisión y actualización de

conceptualizaciones relacionadas al liderazgo directivo carismático, a partir de lo que implica la transcomplejidad en la perspectiva hologramática, considerando cada una de las partes que integran los espacios y saberes educativos, en la nueva organización siendo resiliente, tomando en cuenta el cambio hacia una modernización basada en un liderazgo carismático para elevar el grado de efectividad de las IE como una organización resiliente que se adapte a las nuevas realidades de su entorno cambiante, más dinámico y de alta competitividad. Se hace necesario modelar las instancias académicas en la educación de todos los involucrados en el hecho educativo.

La elaboración del ensayo requirió de la revisión documental de la bibliográfica de fuentes escritas, de donde se extrajo la información, para luego, ser analizada e interpretada conforme a los autores citados y considerando la postura axiológica del ensayista, elaborando fichas textuales, de resumen, mistas y bibliográficas. En tal sentido, se consideró las categorías de análisis

que se desarrollaron, relacionadas con el liderazgo directivo carismático, organización resiliente y las ideas que vinculan la transcomplejidad desde la posición de los compendios de la hologramática.

DESARROLLO ARGUMENTATIVO

Consideraciones teóricas sobre el liderazgo directivo carismático

Un líder, será considerado carismático cuando demuestre a sus prosélitos una estabilidad gerencial a través de su conocimiento, proporcionándoles herramientas idóneas para que estos se enriquezcan y logren alcanzar los objetivos planteados de una manera eficaz, efectiva y eficiente, rebasando las circunstancias adversas halladas en el proceso. De allí, que para Goncalves (2014), el líder carismático "...es capaz de percibir las deficiencias en la situación existente, sentir la necesidad del cambio y formular una nueva visión" (p.91). Por ello, la visión de una nueva imagen del futuro de las IE viene formulada por del líder carismático con visión en la

transcomplejidad; para transmitir la importancia del cambio trabajando el caos y ordenándolo; para ello, debe ser un buen comunicador, de reflexión de la naturaleza educativa y el pensamiento de todos.

Interpretando las ideas de Duarte y Gutiérrez (2021) se aprecia que la realidad educativa debe ser liderada por un directivo con atractivo-persuasivo que considere todos los aspectos dentro de dicha realidad, desde el punto de vista filosófico, político, económico, social, académico-pedagógico, organizacional y todo aquello que ofrecen los espacios de la gerencia educativa, a lo que agregan los autores citados, "que contribuya al desarrollo y sostenimiento de una nueva visión gerencial que permita a las instituciones educativas desarrollar modelos gerenciales transcomplejos y que a su vez exhiban modelos de liderazgo emergente" (p.78). Han de asumir una dirección en valores liberadores de los actores educativos para la transformación social.

Los líderes carismáticos, según la reflexión de Linares (2015), pueden

distinguirse entre los cambios que se producen en sus creencias, conductas, esfuerzo y compromiso excepcionalmente elevados y buena disposición a asumir riesgos. Por lo que, este tipo de liderazgo es el más adecuado para el nuevo contexto de cambio de las organizaciones educativas. Por otra parte, los directivos que gerencien desde este enfoque para liderar, han de hacerlo en su resiliencia, enfocados con una perspectiva hologramática, en vista que tienen que interrelacionarse en conexiones estando al tanto de cada una de las personas que tiene a su cargo y darse a conocer a cada una de ellas, desde las diferentes áreas del saber y de los diversos espacios educativos.

El líder carismático, se caracteriza por tener una personalidad natural propia que lo diferencia de otros líderes, entre ellas, ser emprendedores, proactivos, con cualidades únicas. Para Madrigal (2022), quién deja ver en sus ideas, se caracterizan por ser alegres y amables: el líder carismático sabe que la mejor manera de llegar a los otros

es a través de una sonrisa amable, confiada con una energía positiva siendo esta una de sus rasgos más característicos; asimismo, han de ser optimistas, sin perder el sentido de la realidad, para potenciar las posibilidades de cada situación y hacerlo desde perspectivas favorables, en algunos casos, ejercen la función de animadores de grupos y su mira está puesta en el futuro inmediato; también son proactivos en vista que propone, aporta y pone en marcha soluciones ante determinadas situaciones. Todo esto los ayuda a estar más conectados con las partes con las que interactúa.

Siguiendo con los pensamientos del autor antes citado, es necesario que el líder sea empático, por lo que debe colocarse en el lugar de los demás, pensando en ellos y lo que estos piensan y ver las cosas desde distintas perspectivas; su misión es clara en servir a los otros. Tiene que mirar más lejos, para aceptar, tal como son, a las personas que tiene a su cargo, potenciando los talentos o cualidades de cada uno de ellos, a través de la inspiración de su personal

a cargo, a fin de, incrementar el rendimiento laboral. La idea es obtener el equilibrio perfecto entre rendimiento y satisfacción con las tareas que se realizan dentro de un proyecto. Finalmente, consigue que su visión sea asumida por los miembros de la organización, a través de, la identificación producida, adquiriendo confianza en sí mismos, y se cumpla la visión inicial.

Duarte y Gutiérrez (2021) destacan entre sus ideas que el liderazgo debe ir mucho más allá de la influencia, tiene que reconocer lo que posee cada docente a su cargo y hacer que todos se conozcan entre sí, acerca de la organización educativa en relación constante con toda la comunidad interna y externa a la institución, para participar de manera activa en un proceso que los autores citados llaman “sinérgica relacional” (p.79), para llevar a cabo con éxito el trabajo mancomunado, de crecimiento individual y colectivo, a través de la cooperación, apoyo, dirección, cumplimiento, entre otros principios, por la visión transcompleja que le acreditan al liderazgo, desde la

incidencia hologramática, al permitir fomentar el trabajo en equipo, escuchando sin pasar desapercibidos, creando cambios positivos.

Organización Resiliente

En la actualidad resalta, en boga, el término resiliencia, que da a entender la fortaleza que tiene un individuo para hacerle frente a las adversidades para superarlas de manera adecuada y sin desequilibrarse emocionalmente. Forés y Grané (2009) plantean “El término resiliencia se refiere a la capacidad de las personas, los grupos y las comunidades para enfrentarse, sobreponerse y salir transformados ante las adversidades” (p.17). Consiste en explotar las cualidades intelectuales para la transformación, conociéndose a sí mismo y al entorno externo a las personas, es decir espacios físicos y a las otras personas. Desde la perspectiva señalada, los líderes directivos carismáticos tienen que aprovecharse a sí mismos y a los demás para desarrollarse desde las circunstancias intrínsecas y condiciones del entorno educativo.

El éxito a alcanzar de una organización resiliente, requiere de líderes resilientes, afianzados en la visión del pensamiento transcomplejo con características de elementos emergentes, visto por Duarte y Gutiérrez (2021) como “la armonía de éstas con la conducta requerida, para llevar a cabo la visión trascendente de un contexto cambiante que demanda una postura integradora” (p.80). En estos tiempos de postmodernidad, del siglo XXI, el líder directivo carismático puede generar su propia definición teniendo en cuenta la gran cantidad de elementos recursivos que le permitan predeterminarse y capacitarse para dar respuesta a cualquier situación y, a la par, adaptarse a los diversos y frecuentes cambios repentinos, necesarios para subsistir y progresar, en la reconstrucción de la realidad circundante de las instituciones educativas.

En este sentido, la organización resiliente de acuerdo a la opinión de Luthar y Cushing (2013), “involucra la capacidad del líder para predecir o anticipar ciertos eventos que se presenten ante situaciones que

generan algún grado de riesgo, adversidad o situación negativa” (p.33). Por ello, es necesario comprender que no todos los líderes tienen una capacidad de reaccionar de forma similar o parecida ante las diferentes circunstancias que se le puedan presentar, lo que lo hace interesante porque cada quien podrá establecer en conjunto con el resto de personas, a su cargo, los nuevos elementos y particularidades para reorientar el sentido de una nueva organización educativa desde las simples cosas hasta las complejas.

Por su parte, Tino (2014), expresa acerca de la organización resiliente, que esta “tiene como finalidad reconocer y estudiar las diversas situaciones que hacen posible que las organizaciones consigan sobreponerse al pasar por diversos tipos de situaciones negativas” (p.72). Por ello, esta reflexión hace ver como las IE como un organismo se puede ajustar fácilmente a las diversas situaciones sin tener que poner a riesgo su independencia y su esencia. Más bien, es el resultado de los procesos que

pueden ayudar a las organizaciones educativas a mantenerse flexible, para hacer frente de manera positiva a lo inesperado.

Considerando que en el entorno educativo debe existir un líder muy dinámico y cambiante preparado para solventar situaciones específicas de riesgo, ha de ser poseedor de habilidades estratégicas con un abanico de alternativas que le permitan, de forma ágil, actuar con un comportamiento dinámico. Esto le va consentir, al directivo carismático, madurar y restaurar su vitalidad después de sufrir situaciones adversas emergiendo con más fortaleza producto de la experiencia obtenida. De allí, que parafraseando las ideas de Vega (2012), se presentan elementos que inciden en este tipo de organización como son generar esfuerzos que permitan al líder sobreponerse a las catástrofes, a entender el contexto en el que se desarrollan las actividades identificando oportunidades y amenazas, a gestionar sus vulnerabilidades y a promover sus capacidades de adaptación e

innovación hacia adentro de la organización educativa.

Vega (Ob. Cit), continúa indicando que se debe comenzar con una meta, encaminada a una estrategia de mutación y evolución constante, que se ajuste a oportunidades emergentes y tendencias incipientes. El fin es que, continuamente, se construya el futuro, en el que, el cambio revolucionario se produzca de manera rápida, gradual sin sorpresas, sin desastrosas y caóticas reorganizaciones; esto trae como consecuencia que, se generen cambios en el entorno, teniendo la capacidad de renovarse y acoplarse a nuevas situaciones. Para ello, el líder debe valerse de la creatividad, dando importancia a las capacidades, la incentiva de su personal, en democracia y transparencia en su comunicación, así como, en sus procesos de toma de decisiones, esto los hace sobreponerse de mejor manera a las tensiones internas, valorando los estados psicológicos y físicos de todos.

Lo antes expresado proporciona elementos valiosos, tales como

optimismo, entusiasmo e incitación, sobre cómo las organizaciones, así como las personas y los grupos que las componen, logran alcanzar resultados deseables en medio de la adversidad, la tensión y los obstáculos a la adaptación o desarrollo. Por ello, la organización resiliente necesita de líderes carismáticos con una dinámica, emergente y cambiante en relación con las circunstancias y los retos específicos que se propone la organización educativa.

POSTURA CONCLUSIVA

Es imperioso resaltar, que las IE necesitan de líderes directivos carismáticos con visión en la transcomplejidad, en enfoque hologramático, como base de un liderazgo emergente en las organizaciones educativas resilientes, que asuman el compromiso de llevar el ente educativo como el resultado de reconocer y elogiar las capacidades de estar alerta y de combinar los recursos en arreglos novedosos para la reconstrucción de un sistema educativo fundado desde los intereses

colectivos, en la integración del todo, mediante comunicaciones asertivas, desde todos los espacios educativos, tales como el pedagógico-académico, político, social, económico, organizacional administrativo-institucional, entre otros, sin perder de vista el manejo del conocimiento de todas las áreas del saber, involucradas en el quehacer educativo.

Con estos líderes gerenciales, se permite identificar nuevas oportunidades y realizar los acomodos organizacionales de alto aprovechamiento. Recombinar los recursos de los que se disponen y aumentar la diversidad de herramientas que apuestan a atender eficazmente las situaciones que se presenten, para ello es necesario se adapten a las condiciones del entorno para favorecer la producción de respuestas eficaces, eficientes y efectivas ante los diversos acontecimientos. La resiliencia es un mecanismo dinámico y flexible, que posibilita y habilita la adaptación, de un potencial líder que convierta las crisis en oportunidades, afrontando los

conocimientos desfavorables, en esquemas de resarcimiento desde la perspectiva del conocimiento de la totalidad y el manejo de sus partes.

En tal sentido, es pertinente el ensayo porque deja entrever que hay una necesidad de reconstrucción del pensamiento desde la organización social y el proceso de enseñanza y aprendizaje, a partir del liderazgo carismático en instituciones educativas resilientes, reconociendo el valor de cada persona, desarrollando un modelo de liderazgo emergente, diferentes, fortalecidos en lo transformacional y resiliente, decisivo para garantizar el mejor y funcional clima organizacional, sano, de entendimiento de las partes que interactúan, con el mejor trato personal e interrelacionar, que garantice la calidad educativa.

REFERENCIAS

- Cándido, M., y Zegarra, R., (2015). **Organización Educativa Resiliente**. Bogotá. Colombia.
- Castellano, A., (2014). **Estrategias para un Liderazgo Carismático**. Barcelona: Paidós.
- Contreras, F. y Navarrete, E. (2014). **Aportaciones Teóricas Significativas Sobre el Liderazgo Carismático y Transformacional**. Revista Venezolana de Gerencia, vol. 19, núm. 67, julio-septiembre, 2014, pp. 456-476. Universidad del Zulia, Maracaibo, Venezuela.
- Duarte, F. y Gutiérrez, J. (2021). **Gerencia Transcompleja en Instituciones Educativas Colombianas. Base para el Liderazgo Emergente**. Revista Digital de Investigación y Postgrado, 2(4), 73-84. Disponible en: <https://redip.iesip.edu.ve/ojs/index.php/redip/article/view/30/30>.
- Forés, A. y Grané, J. (2009). **La Resiliencia. Crecer desde la Adversidad**, (5ª ed.). Barcelona: Plataforma Editorial.
- García, M. (2020). **Liderazgo Carismático su Influencia en la Satisfacción Laboral Docente**. Estudio de caso. Polo del Conocimiento. Edición núm. 43, Vol. 5, No 03, marzo 2020, pp. 850-864.
- Goncalves, T. (2014). **El Líder Carismático. Modelo Gerencial**. Madrid: La Muralla.
- Linares, H. (2015). **Liderazgo y la Gestión Educativa ante la Innovación y el Cambio**. Caracas Venezuela.

Luthar, G., y Cushing, F., (2013), **Resiliencia en las Organizaciones**. Santiago de Chile.

Madrigal, B. (2022). **Habilidades Directivas**. Nueva York: McGraw-Hill.

Tino, L., (2014). **La Resiliencia. Construir en la Adversidad**. Barcelona: Alienta Editorial.

Vega, R. (2012). **Organizaciones Resilientes**. Londres: Editorial Academia Española.