



REVISTA

educare

*Órgano Divulgativo de la Subdirección de Investigación y Postgrado
del Instituto Pedagógico de Barquisimeto "Luis Beltrán Prieto
Figueroa"*

BARQUISIMETO – EDO. LARA – VENEZUELA

NUEVA ETAPA
VERSION ELECTRÓNICA
DEPOSITO LEGAL: ppi201002LA3674
ISSN: 2244-7296

Volumen 14 N° 1
Enero-Abril 2010

**APROXIMACIÓN TEÓRICA A UN MODELO DE LIDERAZGO
CREATIVO EMOCIONAL EN EL CONTEXTO UNIVERSITARIO**

***THEORETICAL APPROACH TO A MODEL OF CREATIVE
EMOTIONAL LEADERSHIP INTO THE UNIVERSITY CONTEXT***

Carlos Agüero Rossi
(UPEL-IPB)

APROXIMACIÓN TEÓRICA A UN MODELO DE LIDERAZGO CREATIVO EMOCIONAL EN EL CONTEXTO UNIVERSITARIO

THEORETICAL APPROACH TO A MODEL OF CREATIVE EMOTIONAL LEADERSHIP INTO THE UNIVERSITY CONTEXT

INVESTIGACION

Carlos Agüero Rossi*
UPEL-IPB

Recibido:25-06-07

Aceptado: 03-11-09

RESUMEN

Esta investigación generó un modelo fundamentado en el liderazgo creativo para optimizar la calidad del proceso educativo en la Universidad Pedagógica Experimental Libertador, sede Instituto Pedagógico "Luis Beltrán Prieto Figueroa", Barquisimeto (UPEL/IPB). En el estudio se confrontaron los estilos de liderazgo de varios autores. La investigación de campo implicó la construcción o uso de series históricas de carácter interpretativo y de diseño biográfico, con modalidad cualitativa. Se partió de una conceptualización de liderazgo "como una clase de dirigencia social". Por otra parte, la creatividad es entendida como sistema complejo que regula el comportamiento para desarrollar elementos de la personalidad del docente, que lo hagan crítico, reflexivo, innovador y creador. De igual forma, la inteligencia emocional es concebida como energía humana, información, conexión e influencia que capacita para aplicar eficazmente las emociones. Se concluyó con la necesidad de crear un modelo de liderazgo creativo emocional a través de historias de vida que desarrollen el campo de la educación.

Descriptor: Aproximación teórica, creatividad, liderazgo

ABSTRACT

This research generated a model based on creative leadership to optimize the quality of the educative process into the Experimental Pedagogical University Libertador, Pedagogical Institute "Luis Beltrán Prieto Figueroa", Barquisimeto. In this study a confrontation of leadership styles of different authors was discussed. The field research helps to construct the use of the historical series of interpretative character and the biographical design, with a qualitative modality. Leadership was taken "as a class of social command". Then, creativity is understood as a complex system where the behavior is regulated to develop elements of the personality of the teacher that makes him/her critical, reflexive, innovator and creator. Thus, emotional intelligence is a resource of human energy, information, connection and influence that gives the capacity of feelings, understanding and applying efficiently the emotions. Concluding with a model of creativity, leadership and emotional intelligence through histories of lives that may develop the field of education.

Key words: Theoretical approach, creativity, leadership.

INTRODUCCIÓN

* Prof. Titular UPEL/IPB. Jefe del Departamento de Idiomas Modernos. Postdoctorado en Gobernabilidad. Gerencia Política. Postdoctorado en Temas Libres para Cultura de Paz. Doctor en Educación. Master of Arts. Investigador Activo del Núcleo para Desarrollo de la Creatividad "Andrés Orellana".

Se viven tiempos sin paralelo en el mundo empresarial: "La Compañía sin fronteras", "La Corporación Horizontal", "La Organización Post-Jerárquica" , "La Empresa Transnacional" , "Los 7 Hábitos de la Gente Altamente Efectiva", "La Competitividad Globalizante", etc., (Drucker,2007); son nuevos vocablos que describen a las organizaciones con ventajas de liderazgo, creatividad y "empowerment". Por lo que se sugieren cambios fundamentales en las estrategias de competencia, educación y gerencia.

Es por esto que, la próxima generación de líderes debe estar en capacidad de manejar presiones competitivas de gran intensidad, formar recursos humanos de alta calidad integral y desarrollar comunidades corporativas ejemplares por su solidez estructural, misión y su visión de compromiso en "organizaciones en aprendizaje", con directivos preparados en reingeniería del proceso de negocios, con sólida "arquitectura organizacional", creando un competidor en base a tiempo y aprovechando sus competencias distintivas. Porque con la magnitud de los cambios actuales, todo parece indicar que los antiguos modelos de liderazgo no serán apropiados y que se requiere un enfoque global y sistemático en la formación de conductas organizacionales en el docente de este siglo..

Debido a esto, el peligro en cualquier período de cambio de paradigma es el que se puede volver a formas ya probadas para responder a las nuevas demandas, sin apreciar totalmente la necesidad de métodos drásticamente diferentes. Sería más conveniente plantear estos cambios en función de estrategias adecuadas, adaptadas a las características del medio y a la idiosincrasia de los educadores, haciendo énfasis en una educación masiva enfocada hacia los objetivos socio-económicos, con un alto ingrediente de autoestima; y, por encima de todo, basadas en una sólida visión integral que facilite el análisis y la interacción de todos los elementos del sistema educativo nacional.

Bennis y Nanus (2006), consideran al estilo de liderazgo como una de las variables para lograr la excelencia. De nada le sirve a la organización escolar contar con magníficos recursos financieros, materiales y tecnológicos, si el factor humano falla, y peor aún, si los gerentes no tienen la capacidad para

coordinar y guiar los esfuerzos del personal docente para obtener la calidad máxima y productividad en la consecución de los objetivos de ella misma.

Por consecuencia, lo deseable en sí, es que toda persona que realice una función directiva en una organización escolar, sea también un líder. Un líder se distingue de un jefe común y corriente, porque el personal bajo su cargo reconoce en él, no sólo la autoridad que emanan de su puesto, sino la que deriva de sus conocimientos, experiencia, habilidades y cualidades; de tal forma que inspira confianza, respeto y lealtad suficientes para conducir y guiar a los subordinados hacia el logro de las metas de la organización, en este caso universitaria.

Por ello, Blanco (2006), expone:

La formación integral del nuevo Republicano(a), exige a los educadores y educadoras, como lo hemos venido planteando a través de las diversas corrientes paradigmáticas, una transformación del pensamiento que les permita construirse una nueva percepción de la realidad como totalidad concreta; una nueva actitud frente al mundo y con el mundo para conducir con éxito un proceso pedagógico multidimensional (p. 152).

Como resultado, es el líder, quien crea aptitudes y equipos: alienta, enseña, escucha y facilita el trabajo docente de todas las personas bajo su mando y hace que se conviertan en "campeones". Un líder sabe escoger a la gente más adecuada para el trabajo y la cultura de la organización universitaria; en pocas palabras, el líder es quien sabe como dirigir a la gente hacia su mejor esfuerzo, es alguien que puede nacer con ciertas características y "carisma", que le confiere la capacidad para atraer la confianza y el respeto de la gente, de tal forma que ésta hace y logra lo que el líder propone. Visto de esta manera, el liderazgo es una cualidad innata a ciertos individuos. De hecho, el curso de la historia ha sido transformado por la acción de los líderes natos o naturales: Cristo, Mahoma, Napoleón Bonaparte, Alejandro Magno, Gandhi, Hitler, etc., entre otros dieron al mundo, lo que Goleman (2006) describe:

La gente con esta competencia, con entusiasmo al máximo y articulado por una visión y misión compartidas, da un paso hacia adelante para guiar como sea necesario, sin importar la posición, dirige el trabajo de

otros mientras los apoya incondicionalmente favoreciéndoles con su propio ejemplo (p. 184).

Desde la posición de autor de este estudio, el modelo creado es y debe ser objeto de investigación formal, presente y posterior. Por otra parte, tres elementos esenciales epistemológicos conforman la estructura de dicho modelo: todo modelo tiene como armazón principal, una serie de conceptos básicos. La teoría de la que se parte, determina las características del modelo y existe una estructura de relaciones entre los conceptos.

Desde esta perspectiva los propósitos del estudio que se abordan en el presente artículo son: crear un modelo para una praxis educativa, creativa y emocional en un nuevo marco de colaboración y valor estratégico para enfrentar exitosamente los desafíos del futuro docente; y resumir el procedimiento empleado para diseñar, a partir de su concepción de modelo simbólico - el modelo de liderazgo creativo emocional- que se construye mediante la interconexión significativa de conceptos e historias de vida a través de una gráfica

ESTADO DEL ARTE SOBRE LA TEMÁTICA

Liderazgo

Los líderes circunstanciales son aquellos a los que por ciertas causas, en un contexto determinado, se les ha conferido autoridad para dirigir o gobernar. En esta situación se encuentran toda una gama de personas, que van desde los reyes que heredaban el poder, los gobernantes impuestos o electos, hasta los que ocupan cargos o puestos directivos. En estos casos, el éxito o fracaso de la función del líder, dependerá no sólo de sus cualidades innatas, sino de la capacidad que el individuo tenga para aprender y desarrollar las características de un líder, para estar en posibilidades tanto de ejercer el poder, como de lograr el apoyo de sus subordinados. Basta recordar ejemplos como el de Luis XVI de Francia, el general Perón en Argentina, el General Pérez Jiménez en Venezuela o el general Augusto Pinochet en Chile, para constatar

que si no se desarrollan las habilidades para el ejercicio del poder, independientemente de que éste se haya adquirido formalmente, se pierde.

Por ello, es necesario, pues, que cada competencia emocional interactúe con otras, lo cual se aplicará a la competencia del liderazgo universitario más que a cualquier otra. De allí, que la meta del líder se visualizará sobre una gran gama de habilidades personales. Es preciso, entonces, ilustrar la conciencia, ordenar la conducta, trabajar con ética fundada en criterios sólidos morales que con contenidos válidos y decisiones efectivas generen un liderazgo creativo emocional en el contexto universitario. Cualquiera que revise las primeras páginas de las principales revistas de negocios de los últimos años probablemente tendrá la impresión de que ser líder de una corporación global es como atravesar un campo minado.

Por tal razón, los peligros abundan - artículos sobre la caída de fusiones y adquisiciones, sobre alianzas globales que se destruyen, sobre cargos en el exterior que terminan mal - hay también casos de éxito; hay excepciones a la regla.

En síntesis, un líder en el contexto universitario es quien cuenta con seguidores, que ha creado una autoridad moral distinta a la formal, por ello, hay dos rasgos básicos del liderazgo: una visión de futuro positiva y alentadora, creada a partir de una necesidad de logro y de transmitir este objetivo, haciéndolo común a través de la motivación del poder social; y, la existencia de un equipo comprometido e involucrado. En definitiva, para poder vivir bien la vida es necesaria no sólo la inteligencia cognitiva sino también la emocional, porque las personas con mejor y más adecuada expresión de sus sentimientos y emociones son a la vez personas seguras de sí mismas, con mayor sentido de libertad y autonomía, con mejores relaciones interpersonales y con mejor nivel de autoestima para liderar, en este caso particular, en el contexto universitario (Goleman, ob.cit).

Se dirá que a lo largo de la historia el liderazgo de calidad ha sido siempre escaso. Tal vez, pero lo que sí es claro es que el ambiente, velozmente cambiante y competitivo, que se encuentra en el siglo XXI, exige más liderazgo de parte de los responsables de la prosperidad de las instituciones universitarias. Sin esa clase de liderazgo, las organizaciones se estancan, se extravían y

finalmente sufren las consecuencias. No se trata de estilo. Se oye decir que se necesita “un nuevo estilo de liderazgo” para el nuevo milenio y es obvio que se requiere un nuevo estilo, para un mundo cada vez más globalizado, con una fuerza laboral más adecuada, ya que no se resigna a que la miren, pero “no la escuchan” (Rost, 2005).

Cuando esa influencia apunta en “dirección equivocada”, o no va en ninguna, aunque el cambio sea rápido o se ejerza a lo largo de una razonable trayectoria pero a velocidad inadecuada, las consecuencias pueden ser trágicas. En casos extremos, las instituciones universitarias fracasan, se pierden empleos, se desvían carreras, se resienten las finanzas, se perjudica a los clientes y a “la comunidad”. En situaciones menos graves, baja el desempeño de la organización, y las fallas se reflejan en cifras pero más dramáticos que las cifras, son los casos individuales de seres humanos que soportan jefes tiránicos o incompetentes; - a veces bien intencionados -, cuya capacidad de liderar ayuda a “hundir la organización universitaria” (Raelin, 2006).

Pero el problema no consiste en que sólo haya un número limitado de personas con algún “potencial de líderes”, el vacío de liderazgo universitario existe por diversas razones y está en la realidad actual. Es algo que debe llamar a la reflexión, porque denota una gran falla de parte de “las organizaciones educativas y laborales” y, probablemente también, de parte de “muchas familias”.

En vez de “alimentar el talento y la creatividad” para estimular a la gente a liderar, aprender de sus errores y aciertos; las organizaciones educativas ignoran con frecuencia el potencial de liderazgo, también los individuos se obstaculizan a sí mismo, cuando ni se dan cuenta de que necesitan desarrollarse y procurarse los medios para lograrlo.

Ahondando más en el tema, la palabra “líder” no había sido incorporada al diccionario de la Real Academia Española hasta el año 1979. Por ello, antes de la incorporación académica podría pensarse que la utilización de este anglicismo no se justifica porque el español tiene las palabras caudillo, jefe, adalid, guía, conductor, director, etc., pero estas palabras tienen sentido militar o guerrero unas, otras lo tienen de comando solamente y algunas tienen alcances y significados muy limitados. La palabra líder, usada tanto en español, francés,

italiano y portugués proviene del vocablo inglés “leader”, y sirve para designar una clase de dirigente social, de esta forma se toma en esta investigación sobre una aproximación teórica para un modelo de liderazgo creativo emocional en el contexto universitario.

Otro teórico del liderazgo, Geigir (1979), citado por Daft (2007); distingue: (1) El liderazgo parental; (2) El liderazgo instituidor, de éste surgen tres subgrupos: (a) Liderazgo creador, (b) Liderazgo organizador, (c) Liderazgo técnico; y, (3) El liderazgo íntimo. (Peterson, 2007).

Igualmente, se comenta que no es fácil describir en detalle las posibles condiciones que debe tener el liderazgo universitario latinoamericano en este siglo, pero si se puede fijar algunos puntos a grandes rasgos. El autor de esta investigación comparte que, en primer lugar, en el futuro el liderazgo universitario a nivel docente en América Latina debe ser democrático. En muchos países esto apenas empieza a verse con claridad en los segmentos del espectro político, pero no siempre ha sido así y en algunos países todavía no ha dejado de ser cuestionado.

En segundo lugar, el liderazgo universitario político debe ser político – debe dedicarse a la política -. Esto significa que debe crear las condiciones de realización de las decisiones políticas, no sólo desearlas, exponerlas o imponerlas por las buenas o por las malas. En América Latina, los políticos tienen que salir a convencer a sociedades fragmentadas pero cada vez más activas, más abiertas y más politizadas de que lo que quieren hacer es lo que le conviene a cada país. Tienen que crear condiciones, construir alianzas, crear mayorías, obtener la unidad de ciertos sectores de la sociedad que les permita avanzar, no hay otra manera de hacerlo, aunque ciertamente no es algo de lo cual estén convencidos todos los políticos acerca de la universidad en Latinoamérica.

Como tercer rasgo, el liderazgo universitario latinoamericano tiene que ser sustantivo y responsable, aunque no necesariamente técnico; es decir, que no se limite simplemente a reproducir las ideas, las tesis, las modas que flotan en el ambiente y que no precisamente son las que creen o comparten los líderes, los partidos o las fuerzas políticas. Este liderazgo consiste en proponer, discutir y debatir las ideas propias; en dejar atrás las ideas simplistas, las verdades

evidentes y plantear las complicaciones reales de este siglo, tales como la desigualdad, los problemas de la democracia, de la fragmentación de estas sociedades, la delincuencia generalizada, el deterioro del estado de derecho. El liderazgo sustantivo y responsable plantea las consecuencias reales de los actos de gobierno universitario, no sólo las consecuencias inmediatas o deseables, sino las inevitables desventajas o contradicciones que surgen de las medidas adoptadas. Por ello, el liderazgo educativo, sustantivo y responsable en el contexto universitario no puede plantear sólo las grandes ventajas del camino que escoge, como si se tratara de panaceas carentes de inconvenientes o implicaciones a mediano o largo plazo.

En sí, una última característica que debe tener el liderazgo educativo universitario para el cambio en América Latina al inicio de este nuevo siglo es que no debe ser complaciente y debe evitar lo que podríamos denominar como el neopopulismo latinoamericano.

Creatividad

A través de la creatividad, un sistema complejo donde se regula el comportamiento para desarrollar elementos de la personalidad para hacerla crítica y reflexiva, a la vez que innovadora y creadora para las comunidades humanas, las cuales poseen sus valores se puede poner en práctica la diversidad (Argyris, 2005).

Por lo tanto, así como la educación, y en este caso, la universitaria estudia y determina sus futuros cambios y mejoras, necesitan primeramente definir democracia y entonces, hacer aplicaciones directas en las formas, en que agrupa, elabora horarios, evalúa y enseña a sus estudiantes. Por ello, Drucker (ob. cit.), concluye:

¿Qué se quiere significar por democracia?. ¿Cuáles son las obligaciones frente a los estudiantes?. ¿Se está en condiciones de practicar una forma de democracia en las acciones diarias en las escuelas que hagan posible una forma social de democracia que todavía no se ha alcanzado. (p.120)?

Así, en el siguiente gráfico se esquematiza la creatividad como comunidad humana democrática:

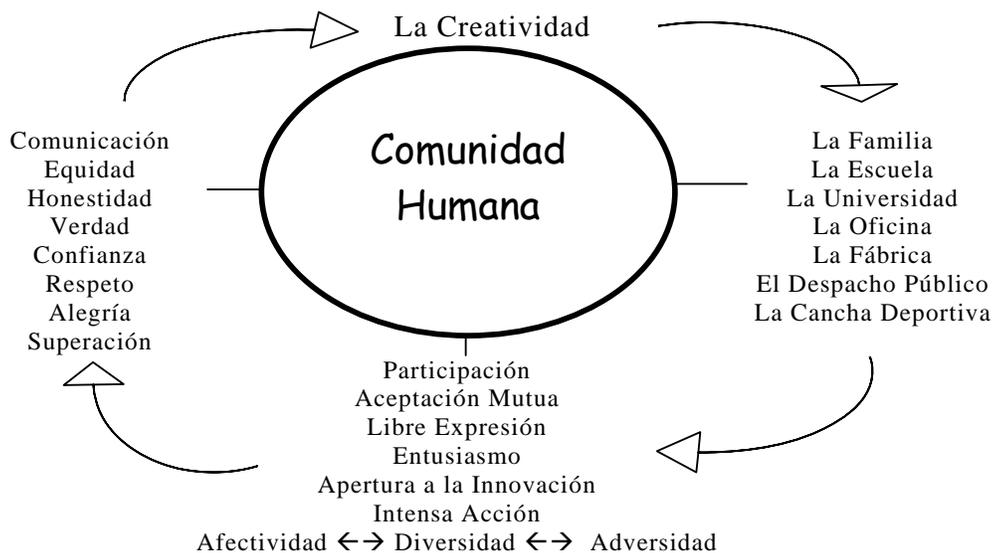


Grafico 1: La creatividad como comunidad humana democrática

En este gráfico, se aprecia el “poder creativo” del líder para la comunidad humana donde se desenvuelve con el pensamiento divergente que tiene que ver con la producción de muchas soluciones para un problema determinado. Guilford (1980), citado por De la Torre et al (2009), identificó mediante el análisis factorial elementos de la creatividad, como: sensibilidad a los problemas, fluidez verbal, fluidez de ideas, fluidez de asociaciones, fluidez de expresiones, flexibilidad, espontaneidad, adaptabilidad y originalidad. Gracias al autor citado se han podido elaborar dos hipótesis importantes con relación a la creatividad: no está relacionada con la inteligencia y es multidimensional.

Inteligencia Emocional

No basta tener sensaciones. La inteligencia emocional requiere que se aprendan a reconocerlas y a valorarlas y además, que se responda apropiadamente a ellas, aplicando eficazmente la información y energía de las emociones en la vida diaria y en el trabajo. Una definición más completa de Cooper y Sawaf (2009), es como sigue: "Inteligencia emocional es la capacidad de sentir, entender y aplicar eficazmente el poder y la agudeza de las

emociones como fuente de energía humana, información, conexión e influencia" (p. XIV).

Es así como la voz de las emociones – no sólo del pensamiento incita a: escuchar, aclarar, valorar, parar y avanzar, aprender e innovar, considerar, recordar, simpatizar, cambiar y motivar para comprometerse a profundizar el análisis de: liderazgo, creatividad e inteligencia emocional; a fin de integrar una teoría holística con nuevas referencias, que al mismo tiempo, puedan consolidarse o desconectarse hacia una posición futura por parte del investigador y el docente universitario.

De igual forma, los autores citados advierten el valor constructivo del descontento, dentro del segundo pilar de la Inteligencia Emocional -la aptitud emocional-, de éste se pueden derivar grandes ventajas para la profesión-docente- (cualquiera que ésta sea), para la gente y las instituciones. El descontento puede ser un semillero de ideas creativas y oportunidades de crear más confianza y conexión a través de la conciencia, la exposición de problemas, la empatía aplicada, la confianza, la inclusión y participación, la colaboración creativa, las mejores soluciones, el aprendizaje en la acción, el reto y compromiso para ahorrar tiempo y aumentar la oportunidad de hacer trabajo real en muchas organizaciones universitarias.

Por otra parte, Goleman (ob.cit), habla del marco de trabajo de la aptitud emocional, dividiéndolo en: *Aptitud Personal*: autoconocimiento, autorregulación, y, motivación; *Aptitud Social*: empatía y habilidades sociales. El autor del presente estudio, considera valioso hacer su aporte para fomentar técnicas propias, contar con recursos universales y específicos novedosos que generen un liderazgo a nivel universitario desde el aula, la cátedra, el departamento y la gerencia media y alta universitaria, apoyándose en la teoría e incrementándola, partiendo del conocimiento del entorno hacia el liderazgo y la creatividad.

Educación, creatividad y liderazgo emocional

La creatividad es importante a la sociedad, aunque tradicionalmente ha sido una de los “huérfanos de la psicología” debido a sus orígenes en una

tradición de misticismo y espiritualidad. Además, la impresión de los pragmáticos y de los enfoques comerciales ha hecho su estudio frágil, sin una base psicológica teórica o una verificación debido a través del estudio psicológico. Unido a ello, se encuentran los problemas de definición y el criterio que le soporte, lo cual le lleva a considerarse trivial.

Para Ramos (2006), “la creatividad es una habilidad que se puede aprender, una actitud que se puede practicar y reforzar cada día” (p.21). Aún más, es la habilidad de dar vida a algo nuevo, es un proceso para formar ideas o hipótesis, verificarlas y comunicarlas.

Dado que se considera importante establecer algunas características que conforman la creatividad, debido a que la experiencia de varios años y en esta investigación confirma la necesidad de proporcionar para los educadores, educadoras y padres; conocimiento y práctica creativa, se presenta un resumen con algunas definiciones:

Cuadro 1. Definiciones sobre creatividad

Guilford (1950)	Es educar en el sentido más completo con sensibilidad, originalidad, flexibilidad y elaboración; es clave para la solución de problemas.
De la Torre (1987)	La capacidad y actitud para generar nuevas ideas y comunicarlas.
De Bono (1993)	Clara presentación a la mente de un problema, según líneas nuevas no convencionales; generando una idea, concepto o estructura.
Amabile (1996)	Un proceso complejo en el que intervienen múltiples factores y situaciones de diferente naturaleza.
Torrance (1997)	Es el proceso de ser sensible a los problemas, formular ideas e hipótesis, probando éstas y comunicando los resultados.
Sternberg (2002)	Capacidad de producir y comunicar nueva información en forma de productos originales.
Vivas (2008)	Aptitud de señalar nuevas interrelaciones, de cambiar significativamente normas tradicionales; contribuyendo así, a la solución general de problemas de la realidad social

Por consiguiente, una verdad cada vez más extendida en el “liderazgo moderno” es el hecho de que el ser humano ha de trabajar para vivir, y no vivir para trabajar. Después de todo, en las condiciones actuales, ningún “líder” que tenga su organización en pie, puede sentirse excluido de la categoría de exitoso,

porque, tal como están las cosas, “sobrevivir” es ya un logro significativo. Es aquí, donde se quieren desarrollar las ideas creativas-emocionales y aplicarlas al ámbito universitario en su gerencia con un modelo que cuenta con características y/o categorías importantes, tales como: interdependencia, servicio, compromiso, respeto, innovación, colaboración, competitividad, globalización y calidad.

RACIONALIDAD METODOLÓGICA

Tipo de Investigación

Esta investigación narrativa biográfica, denominada también método biográfico o de historia de vidas (Bisquerra, 2004); niega el ideal positivista de establecer una distancia entre investigador y objeto investigado.

Procedimiento

Por otra parte, se seleccionaron nueve (09) actores sociales: siete mujeres y dos hombres, como protagonistas principales y sujetos de la investigación. De igual forma, el interés se centró en cuestiones subjetivas y asuntos vitales acerca de la creatividad, el liderazgo y la inteligencia emocional obtenidos a través del **relato** que como modo de conocimiento, permitió captar la riqueza y detalles de los significados en los asuntos humanos (motivaciones, sentimientos, deseos y propósitos). Siendo el interés del autor del presente trabajo, la creación de un modelo. Por ello, oyó los relatos de vida de nueve personas, seleccionadas con el criterio de selección a propósito de Maxwell (2006), para determinar las categorías y/o características que estos actores sociales poseían para el modelo a diseñar, en su concepción teórico-simbólico: una médico, una mujer militar, una espiritualista, una mujer política, una madre, una mujer periodista, un sacerdote y un rector universitario.

Epistemología del Método

Ciertamente, las historias de vida analizadas aquí no sólo demuestran la parte que ha jugado la oportunidad sino que también demuestran la diversidad y la impredecibilidad total del genio del “líder” en cada uno. Las características y elementos del modelo pueden ser maduradas por un ambiente favorable, como la mayoría de estas historias de vida lo demuestran, y se aumentarán a pesar de la pobreza y de la adversidad. Podría decirse que todos - de una u otra forma - necesitan a la adversidad para liderar. La mayoría de estos sujetos de investigación poseen historias de vidas de un individuo de origen sencillo, con valores humildes y solidarios, y su liderazgo ha triunfado, - quizás por eso -. Y, para algunos, especialmente el sacerdote, el secreto de su liderazgo encierra un misterio. En verdad, al leer estas historias de vida, el lector se pregunta: ¿Existe algún “modelo para ser líder”? ¿Se puede crear o concluir ese modelo? Las madres parecen ser más importantes que los padres en la crianza y visión de la vida de los sujetos de investigación, especialmente, en el caso de la médico. Muchos líderes viven su vida pública en constante zozobra, muy cierto, en el caso de la política.

RESULTADOS

Aún más, para la mayoría de las historias de vidas presentadas en esta investigación, su éxito y liderazgo se lo deben (en su gran mayoría), a sí mismos, a sus propios talentos y dones; y, a la inmensa capacidad para desarrollar y explotar sus características y elementos personales. Ha existido en la última década del siglo XX, “un inmenso espíritu creativo en el trabajo” (Goleman, 2006), aligerado por la aplicación de grandes visiones, pequeños armarios, vidas y tácticas creativas; reformando el lugar de trabajo, dando un refugio seguro para las ideas y algo más que un simple empleo. Existe una comunidad insertada en una sociedad universitaria a nivel del mundo donde existe una interdependencia natural para aliviar el sufrimiento, hacer comunión con lo sacro y lo secular para poder así encender un renacimiento global de la creatividad en este siglo XXI.

La otra situación es más simple. Estas nueve (09) “personalidades” se montan en un modelo como líderes creativos - emocionales, formadores, con

“empowerment”, con una visión amplia que genera la creación de un poder de relaciones porque el autor de la presente investigación utilizando la selección a propósito, propuesta por Maxwell (ob.cit) así lo establece. Es así como, la carrera universitaria y docente se abre al talento, a la libertad ligada al nacionalismo, la igualdad, la fraternidad y a un sentimiento de aventura que está en el “corazón de sus sueños” y en el “esfuerzo y la voluntad” de todos estos fascinantes individuos cuyas “historias de vidas” están tan vívidamente transcritas, a continuación, y, el glosario para el modelo y las categorías corresponden a la validación en sí de la creación de un modelo de liderazgo creativo emocional.

En las historias, a pesar de los conocimientos con que la gente pueda afrontar las nuevas situaciones, la pretensión típica de las entrevistas retrospectivas o de las historias orales es obtener una comprensión de los acontecimientos del pasado, de algún modo preocupa al autor, “que lo que la gente dice es verdad” y concluye que “no siempre se puede saber”. Supone no solamente una “actitud diferente” del investigador, un posicionamiento alrededor de la “tradicción dominante” y, desde luego, una ética “casi religiosa” con respecto a la información que se entrega y los usos que se hacen de ella (Bisquerra, ob.cit).

EL MODELO CONCEPTUAL FINAL

Para esta investigación, toma el autor la concepción de modelo simbólico-conceptual según De la Torre (2006) (p.137), el cual se construye mediante “la interconexión significativa de conceptos”. Son simbólicos en tanto que: “su principio racional general consiste en que un conjunto de conceptos vinculados entre sí simbolice un conjunto de fenómenos y sus símbolos o conceptos son el origen de su mecanismo que les hace válidos”. Asimismo, se concluye que “el principio racional del modelo simbólico se hallará en el significado de sus conceptos y en las relaciones existentes entre ellos”.

Desde el punto de vista del autor de esta investigación, la transdisciplinariedad es un desiderátum de las ciencias sociales de difícil consecución en la actualidad. No obstante, este es el camino que se considera

más fructífero en la actualidad que puede seguir la investigación sobre liderazgo universitario. Este “diálogo” entre la sociología (historias de vidas) y la semiótica (discursos sociales) de los conceptos-sujetos estudiados; es lo que se propone como modelo de liderazgo creativo emocional en el contexto universitario.

Aproximación Teórica e Implicaciones

Así el principio racional que sustenta el modelo es la concepción de la construcción social de la realidad como en un proceso de producción, de circulación y de consumo discursivo del liderazgo, la creatividad y la inteligencia emocional en el contexto universitario para decidir que tipo de acción se va a efectuar, o mejor, que cadena de acciones y en que orden, con que ritmo y con que intensidad se realizan y realizarán.

En esta investigación se desea recalcar que un modelo permite visualizar en forma creativa los conceptos establecidos por el investigador. Mediante su esquematización se consiguen simplificar fenómenos complejos. La formación de la realidad comunicativa mediante un modelo sirve para aprender su funcionamiento. Un modelo también tiene una manejabilidad que permite una mejor aproximación a los fenómenos. En definitiva, los modelos sirven para comprender la realidad que se desea y pretende explicar. A la hora de proponer el modelo de liderazgo creativo emocional, se ha descrito, en primer lugar: *liderazgo, creatividad, inteligencia emocional* de forma amplia. A continuación se establecen las bases teóricas del principio racional del modelo. Será, por consiguiente, a partir de este principio racional que se deberán establecer las líneas de investigación que el mismo genera.

En efecto, los resultados producidos por las entrevistas en las historias de vidas, reflejaron en primer lugar la existencia de las categorías teóricas en cada una de las personas y en el conjunto; en otras palabras, todos y cada uno de los actores sociales poseen: Compromiso, Calidad, Servicio, Colaboración, Respeto, Interdependencia, Innovación, Globalización y Competitividad. En el siguiente cuadro se observan así:

Cuadro 2: Categorías emergentes

<i>Sujeto</i>	<i>Categoría</i>
1	Compromiso
2	Servicio y Compromiso
3	Servicio y Colaboración
4	Calidad
5	Compromiso, Servicio y Respeto
6	Calidad
7	Servicio y Compromiso
8	Respeto
9	Compromiso

Es decir, como ejemplo, que el Compromiso, en el sentido de obligación contraída, palabra dada y fe empeñada en el actor social 1; implica la reducción de la información en unidades de significado que se denominan “categorías de contenido”. De acuerdo con los criterios temáticos determinados en el estudio - temas comunes o agrupaciones conceptuales en un conjunto de narraciones recogidas como datos de base – cuyas operaciones más representativas fueron la categorización y la codificación. Para así, concretar aportes que orientaron la creación del modelo. Para conocer la estructura del modelo ver gráfica.

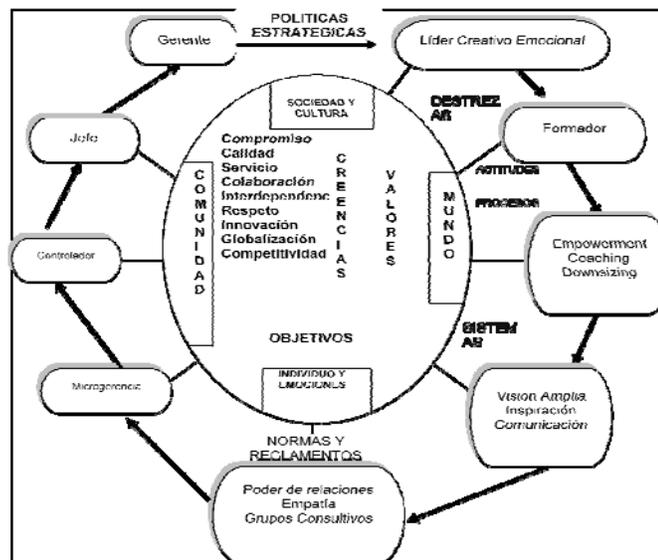


Grafico 2: Modelo teórico propuesto

CONSIDERACIONES FINALES

Una vez extraídos los análisis e interpretaciones de las historias de vida, se desarrolló el modelo teórico gerencial para orientar el liderazgo creativo emocional e incorporarlo en el proceso educativo de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador en su sede del Instituto Pedagógico Luís Beltrán Prieto Figueroa de Barquisimeto, (UPEL/IPB). Dichos procesos permitieron reflexionar sobre lo siguiente:

Fue imprescindible atender la exigencia de una serie de categorías esenciales para estructurar el modelo que se aspiraba. Este procedimiento tuvo como finalidad detectar como fueron concebidas en la data lógica; y, por ende, en los actores sociales entrevistados, que aportaron la información para la data empírica. Por su puesto, que se requería de una base teórica para orientar el modelo gerencial de liderazgo creativo, emocional-el deber ser-lo cual revistió a este proceso investigativo de pautas esencialmente filosóficas. Esos postulados del inicio permitieron el resultado razonado de ideas y la creación del modelo teórico final.

1. El liderazgo fue definido por una buena parte de los entrevistados, principalmente por el grupo femenino, como “una clase de dirigencia social”; es decir, en donde “alguien” sirve y ayuda a sus seguidores. Este ideal se compartió siempre en las categorías propuestas para el modelo teórico final.

2. Otro argumento que explica la concepción del modelo final creado es el hecho de que la creatividad fue conceptualizada por todos los actores sociales del estudio como “una fuente de inspiración divina que puede ser desarrollada”; haciendo uso de la sociedad, la cultura, la comunidad y el mundo en el que como individuos se manejan-con las emociones propias de un ser humano-.

3. Un grupo de actores sociales en esta investigación: la médico, el sacerdote, la militar, la política, y el rector; así como los autores de las obras consultadas para la data lógica, tienen un manejo conceptual del liderazgo como “disciplina joven que continuará evolucionando”. Esta definición concuerda con los enfoques actuales sobre los fines y propósitos de la educación y la creatividad con énfasis en los primeros niveles del Sistema Educativo Venezolano; y, por ende, en la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL). Según lo expresado, las disciplinas dan poder de relaciones, empatía y destrezas a la educación como “disciplina compleja”, mas no pueden ser el

centro de la misma. Esto implica que en este modelo creado, se identifique al liderazgo como una disciplina científica que posee los siguientes elementos básicos: influencia, intención, responsabilidad, integridad, cambio, propósito compartido y seguidores; que pueden proporcionar actitudes, destrezas y formación cultural del ser humano total.

4. Al liderazgo como disciplina junto a la creatividad, le corresponde fomentar “empowerment”, “coaching”, “downsizing”; es decir, “acompañamiento”, “tutoría” y “procesos de inspiración” con visión amplia para desarrollar la comunicación y el poder de relaciones en el ser humano como líder. Haciendo hincapié en la identidad, la sociedad y la comunidad.

5. Una forma para lograr lo anteriormente planteado, es considerar el liderazgo como “una actividad de persona a persona”, ideal compartido por la totalidad de los actores sociales en sus historias de vida en el estudio realizado.

6. La relación de influencia que ocurre entre los líderes (elementos) y sus seguidores debe ser abordada como objeto mediante la cual las dos partes pretenden llegar a cambios (emociones) y resultados reales (creatividad) que reflejen los propósitos que comparten.

7. Los métodos empleados posibilitaron la relación clara y precisa entre teoría y práctica, lo que representa un estudio novedoso para abordar el liderazgo y la creatividad. El aporte de las historias de vida considera la complejidad del individuo y sus distintas facetas: jefe, controlador, formador, afectivo, moral, perceptivo, social y emocional.

8. El modelo teórico para optimizar la calidad del proceso educativo en la UPEL amplía el abanico de posibilidades conceptuales y simbólicas para responder a las situaciones problemáticas que se vienen presentando desde que entraron en vigencia modelos educativos ya obsoletos.

9. Por otra parte, el modelo no solamente va a la parte educativa sino que reconoce al liderazgo, a la creatividad y a la inteligencia emocional como pilares fundamentales en la formación del ser humano, como líder integral y transformador.

REFERENCIAS

- Argyris, C. (2005). *Flawed advice and the management trap*. New York: Oxford.
- Bennis, W. y Nanus, B. (2006). *La experiencia del liderazgo*. México: Thomson.
- Bisquerra, R. (2004) (Coord). *Metodología de la investigación educativa*. Madrid: La Muralla.
- Blanco, G. (2006). *Las revoluciones y la educación integral como continuo humano*. Barquisimeto, Venezuela: Horizonte.
- Cooper, R. y Sawaf, A. (2009). *La inteligencia emocional aplicada al liderazgo y a las organizaciones*. Bogotá: Norma.
- Daft, R. (2007). *Liderazgo*. Bogotá: McGraw Hill.
- De la Torre, S. (2009) (Coord). *Manual de la creatividad*. Madrid: Vicens Vives.
- Drucker, P. (2007). *La sociedad del futuro*. Bogotá: Norma.
- Goleman, D. (2006). *Emociones destructivas*. Buenos Aires: Vergara.
- Maxwell, J. (2006). *Diseño de investigación cualitativa*. Londres: Sage.
- Peterson, M. (2007). *Liderazgo, organizaciones y cultura*. Londres: Sage.
- Raelin, J. (2006). *The Myth of Charismatic Leaders*. New York: Harper & Row.
- Ramos, M. (2006). *Educadores creativos*. Caracas: San Pablo.
- Rost, J. (2005). *Leadership for the 21st Century*. USA: Praeger, CT.