LITORALPRESS

Fecha: 27-07-2025
Medio: Crónica de Chillán
Supl. : Crónica de Chillán
Tipo: Columnas de Opinión
Título: Columnas de Opinión: Competencias socioemocionales para el liderazgo: más allá del control en la gestión

Pág. : 6
Cm2: 202,4

Tiraje: 2.400
Lectoría: 7.200
Favorabilidad: No Definida

C

Columna

Dra. Mónica Bravo Sanzana,
Observatorio de Ciudadanía, Convivencia y Bienestar Educativo, Ufro

Competencias socioemocionales para el liderazgo: más allá del control en la gestión

Vivimos una etapa histórica relevante donde la gestión educativa debe responder a problemas complejos. En efecto, las personas que deciden liderar y conformar equipos de gestión tanto en escuelas como en universidades, deben hacerse cargo no solo de la eficiencia académica, sino del bienestar de las personas a su cargo. El liderazgo actual de los equipos de gestión implica la integración de competencias socioemocionales, es decir, el desarrollo de la empatía, la escucha activa, la comunicación asertiva, entre otras. No es opcional, es estratégicamente necesaria.

La relación entre líderes y subordinados tiene una correspondencia que implica beneficios socioemocionales y obligaciones.

La Ley Karin (21.643), vigente desde el 1 de agosto de 2024, redefine con claridad nuestro horizonte ético-laboral. Va más allá del control, no solo prohíbe la violencia explícita, la cual ya se venía legislando en diferentes marcos normativos legales en educación, sino que tipifica como maltrato el menoscabo, el hostigamiento, la humillación, entre otros, y con ello, nos da un amplio ámbito para gestionar prácticas tan nefastas como los rumores, la mala comunicación, entre otras. Todas, prácticas que representan riesgos psicosociales y que redundan en indicadores negativos de salud mental en las personas.

En este sentido, la adaptabilidad organizacional es un factor clave en la supervivencia de las organizaciones (González, 2015), especialmente en tiempos de crisis, como lo fue la pandemia, o crisis económica como la que se está viviendo en varias universidades del país, entre ellas nuestra casa de estudios. De esta manera, el liderazgo (comprendido como una visión más amplia que incluye a todo el equipo de gestión, no solo al cargo más alto) ha sido identificado como uno de los factores más influyentes en los procesos educativos (Chen & Guo, 2018). Y entre los tipos de liderazgo, destaca el liderazgo transformacional (Burns, 1978; Sun & Leithwood, 2012) que releva, precisamente, la agilidad estratégica de los líderes y su habilidad para apoyar a sus subordinados, es decir, focaliza en los estados emocionales como una herramienta fundamental para enfrentar las crisis y, también, para enfrentar los nuevos desafíos de la gestión educativa al alero de la normativa de La Ley Karin (21.643). Insisto, esta capacidad de liderazgo no es opcional, es estratégicamente necesaria.

En el ámbito organizacional la relación entre líderes y subordinados tiene una correspondencia que implica beneficios socioemocionales y obligaciones. El estilo de liderazgo aporta valor a través de la confianza, motivación y estimulación lo cual afecta el bienestar del individuo y el comportamiento recíproco (Muñoz-Chávez et al., 2022). En consecuencia, el liderazgo transformacional de los equipos de gestión educativa motiva a la tarea en común, comunican claramente, genera confianza, da apoyo social y evidencian coherencia entre lo que dicen y lo que hacen. Todo lo cual tributa a la gestión del trato con humanidad, al cuidado de los equipos, y a la disminución de los riesgos psicosociales. En síntesis, si queremos cumplir con la letra y el espíritu de la Ley Karin, los equipos de gestión deben formarse en competencias socioemocionales. Así será visible ese liderazgo que no solo administra, sino que cuida, inspira y transforma.