

## 13 perspectivas del liderazgo

**Autor:** Aurelio Villa Sánchez

**Editorial:** Dykinson

**Año de publicación:** 2024

**Nº de páginas:** 279

**ISBN 978-84-1070-594-4**

**Marta Ruiz-Corbella**

Universidad Nacional de Educación a Distancia ✉

<https://dx.doi.org/10.5209/rced.101722>

Al tratar el tema del liderazgo coincidimos en que se trata de un concepto complejo del que no existe un único modo de entenderlo, ni de aplicarlo. Pero si podemos extraer unas constantes que avalan la relevancia de esta capacidad en cualquier organización. Se reclama el papel del líder que de sentido al grupo impulsando todos los esfuerzos hacia el logro de una misma meta y, en la actualidad, tal vez con mayor fuerza dada la complejidad de nuestras sociedades y la celeridad del cambio que se producen en ellas. Necesitamos líderes en aras de gestionar organizaciones eficaces y eficientes en cualquier ámbito, exigencia que otorga valor y actualidad al libro que presentamos.

Valor, en primer lugar, por el autor de este libro, avalado por su larga trayectoria en la gestión, investigación e innovación en la organización y gestión de instituciones educativas. Si nos asomamos a su perfil en ResearchGate o LinkedIn, por nombrar algunas, comprobamos su amplia trayectoria en este tema.

En segundo lugar, por el esfuerzo de selección y síntesis para presentar 13 modelos y/o rasgos sobre el liderazgo en las instituciones educativas, muchos provenientes del ámbito empresarial, adaptándolos a las organizaciones educativas. Cada capítulo aporta contenidos de gran interés para avanzar y comprender los rasgos y conductas de un buen líder capaz de involucrar a toda la comunidad educativa hacia el logro de un objetivo común.

En tercer lugar, los modelos que recoge en los que expone las características clave de cada uno, completándolos con la exposición de investigaciones empíricas que aportan datos objetivos que corroboran y amplían su contribución.

En cuarto lugar, cada capítulo finaliza con una guía que permite reflexionar sobre cada modelo, además de revisar las fases para llevarlo a cabo adaptándolo a cada contexto.

A partir de estas pautas, Villa va desgranando a lo largo de los capítulos las claves que identifican los diferentes tipos de liderazgo. No pretendo en esta reseña hablar de todos los temas que expone, sino escoger algunos para que sirvan de referente del contenido de esta obra. Entre todas las opciones, comienzo por el modelo MICE que se dirige a la gestión por procesos que integra prácticas innovadoras en todas las facetas de la organización, que permitirá gestionar el cambio hacia estructuras más eficientes y eficaces, redefiniendo la calidad del aprendizaje y la enseñanza.

Avanzamos en este libro y nos paramos en un tema de gran actualidad: la inteligencia emocional del líder. Presenta el liderazgo emocional no como modelo sino «... competencia esencial para el futuro del trabajo, destacando su importancia no solo en la gestión de equipos, sino también en la adaptación a los cambios del mercado laboral» (p. 37). Expone la relevancia crucial de las habilidades de liderazgo no como algo deseable, sino como factores determinantes para el bienestar personal y organizacional. Ahora, destaca como preocupante la brecha entre la autoevaluación y la formación recibida en esta competencia. Desfase que considera una oportunidad para ser incluida en los programas de desarrollo profesional con el objetivo de lograr una sólida formación en liderazgo.

Otro modelo de gran interés —y actualidad— es el liderazgo resiliente, que afronta la articulación de dos subsistemas: el rendimiento de una institución a la vez que la adaptación al cambio, que hoy en día es uno de los factores determinantes en la evolución de toda entidad: ser capaz de gestionar el cambio para responder a las demandas del entorno. Constructo que se caracteriza por la habilidad de enfrentar y superar adversidades, cambios acelerados... que afrontamos cada día. Esta situación es la que le lleva a reclamar líderes que dirigen con visión de futuro, capaces de innovar y adaptar sus organizaciones a cambios rápidos y a menudo disruptivos.

Un capítulo de especial interés es el del liderazgo ético, al relacionar esta capacidad con la satisfacción y el compromiso organizacional. No se trata solo de mostrar la relevancia de la conducta moral en cualquier

situación, sino también la necesidad de generar un buen clima laboral. Este liderazgo combina cualidades intrínsecas del líder con las demandas éticas de la sociedad, que se concretan en comportamientos que se consideran adecuados para el bien del individuo, del grupo y de la institución. Punto, sin duda, complejo que exige al líder además de formación, la capacidad de analizar cada situación y decidir cuál es la mejor actuación en cada caso.

Otro capítulo de especial interés es el que se centra en el liderazgo de las mujeres. En este analiza, desde el punto de vista teórico, la práctica, atributos y barreras que experimentan las mujeres en el acceso y desarrollo de puestos de liderazgo. Aporta un buen número de investigaciones, de procedencia muy diversa, que coinciden en el impacto del liderazgo de la mujer, entre otros, en la mejora organizacional, en su competitividad y en el clima laboral.

Por último, mencionar el capítulo sobre el mal liderazgo, ya que cuando este se pervierte o resulta ineficaz, las consecuencias perjudican tanto a los individuos como a la entidad. Contenido que se trata en pocas ocasiones a pesar de la dimensión formativa que tiene el aprendizaje del error. Y subraya la responsabilidad de los líderes no solo en alcanzar eficazmente los objetivos de la entidad, sino también en cuidar el desarrollo de todos los actores que participan en una institución educativa. Para evitarlo propone implementar procesos continuos de evaluación y formación en liderazgo.

En suma, «... hemos aprendido que no existe un único camino para ser un gran líder; cada estilo aporta sus propias fortalezas y desafíos. Sin embargo, lo que une a todos estos enfoques es la capacidad de inspirar, guiar y transformar vidas» (p. 281). Liderazgo que se reconoce en la medida en que sus líderes son capaces de promover la participación de todos, de despertar valores y metas, a la vez que la energía y compromiso necesarios para alcanzar cada uno los objetivos propuestos.