

La Investigación Formativa y el Líder servidor en la Educación Superior.

Dra. Xiomara Aparicio .-

Universidad Nacional Experimental de las Fuerzas Armadas – Venezuela.

xiomaparicio199@hotmail.com

RESUMEN

La calidad de la educación superior, es ampliamente aceptado hoy en día, está en íntima asociación con la práctica de la investigación. Ahora bien, cuando se habla de investigación en este contexto se hace referencia no sólo a hacer investigación, sino también, y por lo menos, a ser capaz de consumir investigación y de utilizarla pertinentemente en la docencia. La discusión de la relación entre docencia e investigación y de la relación entre la formación para la investigación y la misión investigativa de la educación superior, pasa por la precisión en torno a la investigación formativa y a la investigación científica en sentido estricto, más ligada la primera al pregrado y a la especialización, y la otra más propia de la maestría y el doctorado y de la materialización de la misión investigativa de la universidad. Como toda organización, y la universidad no escapa a ello, se requiere del ejercicio de un liderazgo. La concepción del líder y de la organización ha presentado infinidad de variaciones en cuanto a su concepción ontológica, gnoseológica y teleológica. Las razones incluyen a situaciones producto de los cambios que experimenta el mundo con tanta rapidez, que incluso las ideas ofrecidas en el pasado reciente parecen anticuadas. Es indispensable que el líder de la organización asuma características que le permitan el desarrollo de una escucha activa, ser empático, ser persuasivo, estar comprometido con el crecimiento de la gente, entre otras; estas características se constituyen en condiciones fundamentales para que la investigación formativa pueda florecer. En las instituciones educativas, cae el mayor peso en el fortalecimiento del talento humano, el cuerpo de docentes orientadores de ese proceso investigativo, que ha de estar impregnado de ese elevado contenido de sensibilidad emocional, moral; todo esto se resume en el liderazgo servicial.

Palabras claves: investigación formativa, liderazgo, excelencia corporativa, líder servicial, talento humano

The formative research and the server leader in higher education.

ABSTRACT

The quality of higher education is widely accepted today, is in close association with the practice of research. But when we talk about research in this context refers not only to do research, but at least to be able to consume research and appropriate use in teaching. The discussion of the relationship between teaching and research and the relationship between training for research and investigative mission of higher education, precision passes around formative research and scientific research in the strict sense, more connected with the first the undergraduate and specialization, and one more typical of master's and doctorate and the materialization of the investigative mission of the university. Like any organization, and the university is no exception to do this we need to exercise leadership. The conception of the leader and the organization has made countless variations on its design ontological, gnoseológica and teleological. The reasons include situations product of the changes in the world so quickly that even the ideas offered in the recent past seem outdated. It is essential that the leader of the organization assume characteristics that allow the development of an active listening, be empathic, be persuasive, be committed to the growth of people, among others, these features are in a position crucial to the formative research can flourish. At schools, falls on greater weight in strengthening the human talent, the faculty guiding the investigative process, to be impregnated with such high sensitivity emotional content, morals, all that is summed up in the leadership helpful.

Key words: formative research, leadership, corporate excellence, leader helpful, human talent

La investigación universitaria es un proceso de búsqueda de nuevo conocimiento, proceso caracterizado por la creatividad del acto, por la innovación de ideas, por los métodos rigurosos utilizados, por validación y juicio crítico de pares. A la investigación está unida íntimamente la creatividad ya que en buena medida los resultados de la investigación son también creación de conocimiento o de tecnología. Y la investigación científica debe operar en la universidad no sólo en el ámbito de las disciplinas o ciencias básicas, sean éstas naturales, formales o sociales, sino también en el ámbito de las profesiones o carreras. Así lo propuso formalmente la Conferencia y Mundial sobre Ciencia para el Siglo XXI: Un Nuevo Compromiso, cuando en la conclusión 56 afirma:

“Los gobiernos de los países en desarrollo deben ampliar el status de las carreras científicas, técnicas y educativas y hacer esfuerzos específicos para mejorar las condiciones de trabajo, incrementar su capacidad para retener a los científicos y promover nuevas vocaciones en áreas de ciencia y tecnología.” (Unesco, 1999).

Sin embargo es significativo, como lo hace saber Lemasson y Chiappe (1999), el papel crucial de los recursos humanos, en calidad y cantidad, para el porvenir de la investigación de un país; el futuro está estrechamente ligado a las capacidades nacionales de formar personas de competencia apropiada. Es a nivel de los estudios de postgrado, y particularmente a nivel del doctorado, que se juega en el desarrollo a mediano y largo plazo de la investigación. Entonces quiere decir, que la formación de un investigador maduro toma al menos cinco años adicionales después de su doctorado para que su capacidad y productividad se establezca.

En consecuencia, para Lemasson y Chiappe (1999), son al menos diez años de trabajo para que el estudiante del nivel de maestría pueda pretender contribuir al desarrollo científico de su país. Por lo tanto el estado de la formación al nivel de postgrado es un revelador o indicador del futuro de la investigación nacional. Cabe aquí preguntarse cómo se concreta esto en la realidad universitaria, donde a pesar de la masificación de los estudios de cuarto nivel, se evidencia un conjunto de vacíos de conocimiento en tales profesionales, porque alrededor de estos está la sombra de alcanzar un escaño más para ascender u obtener beneficios económicos, y una vez logrado el objetivo, ese aspecto de la investigación se ubica en un plano, donde muchas veces pasa tanto tiempo, que les es difícil hasta la redacción de un artículo para participar en eventos de índole científico.

CULTURA INVESTIGATIVA

La Cultura investigativa según Restrepo (1999), es aquella que comprende, toda manifestación cultural, organizaciones, actitudes, valores, objetos, métodos y técnicas, todo en relación con la investigación, así como la transmisión de la investigación o pedagogía de la misma. La cultura no se inicia con sistemas, pero los va conformando. La cultura de la investigación es iniciada por profesores individuales, pero poco a poco integra equipos, grupos, comités y centros de investigación y desarrollo tecnológico y redes que tejen el sistema de investigación en la universidad.

Esto concuerda con lo expresado por Morín (2003), al referirse a la universidad como un lugar autónomo de reflexión, de investigación y de difusión del saber. Un lugar donde los distintos enfoques del conocimiento y las distintas culturas, únicamente con la finalidad de buscar una verdad común, pudieran dialogar libremente y con independencia de toda lógica de rentabilidad, y sustrayéndose de toda coerción de orden nacional, religioso, económico, político, entre otros.

El principio de autonomía de la universidad debe ser defendido como garantía de poder producir una investigación que, de acuerdo con sus misiones, que implican investigación, formación, servicio a las colectividades, cooperación internacional, la universidad siga siendo el sitio prioritario para conjugar pensamiento, saber, enseñanza, reflexión, educación. Un sitio donde se manejan las culturas y las lenguas. Un espacio donde a través de su cultura investigativa es capaz de poner a disposición de la inteligencia del público, sea cual sea este, las posibilidades de aprender a observar, a escuchar, a apreciar,

a criticar, a evaluar las ciencias y las técnicas, la calidad de un texto, de una puesta en escena, de una interpretación, de una obra de arte. Son las herramientas necesarias para que cada uno pueda construir su propia visión del mundo y compartir, en la diferencia y la pluralidad, la de los demás y la construcción de un destino común.

Entre las normas que dirigen esta cultura investigativa, según Restrepo (1999) se encuentran, el llevar a cabo la investigación según determinados estándares reconocidos por la comunidad científica internacional; respetar el rigor y la sistematicidad; conducir los proyectos mediante el uso de métodos apropiados según el objeto y la teoría adoptados; acudir a jurados nacionales e internacionales para valorar los proyectos; difundir el proyecto y sus resultados por medio de informes estandarizados, es decir, utilizando protocolos reconocidos por la comunidad científica; socializar los resultados, incluyendo la publicación en medios reconocidos y de amplia circulación para atraer la crítica y la colaboración nacional e internacional, entre otros.

Sin embargo estas normas, sin perder su rigurosidad científica, van impregnadas de sensibilidad, de reconocimiento al otro, ya que la cultura permite el conocerse, la cultura es un vector de identidad, y de reconocimiento, es un patrimonio colectivo y determinante de relaciones con el otro, pretende dar respuesta a la demanda del otro, en los espacios tanto públicos como privados. De ahí que la cultura universitaria tiene la responsabilidad de resituar a la investigación y los saberes en sus contextos social, histórico, político, cultural y estético, de ello depende en buena parte la marcha de la sociedad.

Para Restrepo(1999) la investigación sistemática no florece sin estados de disposición positiva hacia la duda metódica, el espíritu de curiosidad, el deseo de búsqueda permanente, la lectura y la conversación sobre novedades científicas, el planteamiento de problemas, el manejo de hipótesis, el trabajo intelectual en equipo, entre otras actitudes y hábitos. Sin valores la cultura no permanece ni se posiciona. El florecimiento de la investigación va paralelo al trabajo en equipo; a la valoración de la crítica de pares, del debate y del intercambio de ideas, metodologías, técnicas y hallazgos; a la autovigilancia contra las ideologías; y al cumplimiento del código ético con regulaciones internas y externas de la práctica investigativa.

Los métodos empleados comprenden enfoques y niveles. Por enfoques se entiende las racionalidades experimental, que abarca niveles descriptivo, explicativo y experimental propiamente dicho; antropológica que abarca las tradiciones cualitativas de investigación; y teórica, que abarca, entre otras, la investigación estructural genética, la histórica y la propia de la teoría crítica. Utiliza técnicas múltiples, tanto cuantitativas como cualitativas. Entre los objetos requeridos para su desarrollo se encuentran: laboratorios, herramientas, equipos, bibliotecas, bases de datos, redes de investigadores.

El proceso de formación de las líneas, entendiendo por líneas las áreas de énfasis de investigación, surge por el cultivo progresivo de los investigadores durante un tiempo significativo. Sus fuentes son la práctica misma de la academia o de las profesiones; los componentes teóricos profesionales en la

formación o en el ejercicio profesional; los problemas de la sociedad: culturales, educativos, pedagógicos, políticos, tecnológicos, económicos, naturales, filosóficos, artísticos.

El fin último de estas líneas de investigación es el servicio a la comunidad, lo que se constituye en una misión cada vez más necesaria para la universidad si quiere desempeñar su mejor papel social en la sociedad global, en este afán el producto de las investigaciones debe estar orientado a dar respuesta a las comunidades marginadas y, sin embargo, en los actuales momentos, esto permanece como un apéndice en las universidades, sin dejar de reconocer los esfuerzos que se hacen, por ejemplo, en el caso Venezuela creando con rango de ley, la prestación del servicio comunitario como requisito obligatorio por parte de los estudiantes de pregrado, donde su implementación lo hace cada universidad a su criterio; habrá que esperar un tiempo prudencial para evaluar los resultados obtenidos, siendo esto material para otras investigaciones.

La investigación, como refiere Restrepo (1999), se aprende fundamentalmente a través del trabajo que ayudantes o asistentes realizan alrededor de un maestro o profesor que ha construido una trayectoria investigando. Este hace escuela, consciente o inconscientemente. La mejor forma de construir la cultura investigativa es a través de la promoción de investigadores prominentes que cultivan sus líneas de investigación y concentran en torno a sí estudiantes aventajados. Estos, cerca de los maestros, ven ejercer el acto de la creación, ese método en acto, esa chispa inefable, intransferible de lo que es la investigación en sí y que los manuales no logran exponer en toda su esencia.

La pedagogía de la investigación fluye en forma expedita a través de los postgrados, principalmente las maestrías y los doctorados. Estos últimos son por naturaleza programas de un alto contenido investigativo orientado por investigadores prominentes.

En todo caso, la investigación en la universidad y en las comunidades científicas en general ha ido construyendo su propia cultura que va pasando de institución en institución y formando redes cada vez más extensas e internacionales que regulan la práctica investigativa.

INVESTIGACION FORMATIVA.

Especial relevancia cobra hoy día el tema de las competencias científicas dentro de los procesos de formación; ante la necesidad de promover en las personas la actitud crítica propositiva de modo que se conviertan en agentes de transformación social, se plantea entonces el reto de desarrollar en los individuos la capacidad de cuestionarse sobre los fenómenos del mundo, de construir nuevas propuestas para resolver problemas y de hacer uso productivo del conocimiento.

Daikin y Griffiths (1997) definen claramente el término investigación formativa como "un término general que describe investigaciones que se llevan a cabo para diseñar y planear programas". Los pasos de esta modalidad investigativa son cuatro: comienza con una reflexión sobre la propia práctica pedagógica, en

relación con un problema identificado; a partir de esta reflexión se reconstruye la práctica mediante retrospectiva, observación, consignación detallada en un diario de campo. A lo largo de esta deconstrucción se intenta encontrar la estructura de la práctica, sus componentes básicos y las teorías implícitas u operativas de la misma práctica, porque todos los docentes tenemos amarrada nuestra práctica a ejes teóricos, casi siempre inconscientemente. Develarlos es el primer paso para cambiar, para progresar.

La Investigación Formativa, como proyecto académico, deberá garantizar que sus actividades se enmarquen en los principios que orientan las demás acciones de la institución universitaria. Los programas académicos de pregrado en su deber ser desarrollarán proyectos de Investigación Formativa relacionados con las áreas del saber que administran, y que, por su trayectoria, puedan ofrecer propuestas o soluciones a problemas y/o situaciones del medio, así como también en investigación formal.

En estos proyectos de investigación se deberán vincular docentes, estudiantes y los consejos comunales, representantes legítimos de las distintas comunidades, con el objetivo de desarrollar la Investigación Formativa encaminada siempre al aprendizaje (en el sentido denso de la palabra) que implica la comprensión del mundo y la comprensión de sí mismo en permanente interrelación. Que en este sentido ha de incidir directamente en las prácticas educativas de quienes la realizan y a su vez dar aportes significativos a los escenarios de donde se toman los nodos críticos a estudiar.

Cuando se tiene bien deconstruida la práctica, bien caracterizados sus componentes y teorías de apoyo, se inicia el siguiente paso, el de la reconstrucción o búsqueda de prácticas alternativas y mejoradas. A continuación se ensayan o experimentan estas alternativas y se analizan a través de indicadores de efectividad subjetivos y objetivos; en cada fase es primordial la interrelación que se establece con todos los actores, donde el investigador actúa como facilitador en la búsqueda de soluciones, alternativas o propuestas, que emerjan de los propios integrantes de la comunidad.

Ahí termina un primer ciclo, pero como se trata de investigación-acción (IA) Educativa, el proceso no termina, es un ciclo reentrante, vuelve y comienza para hacer ajustes, mejoras, y así permanentemente en una faena de criticar, experimentar y mejorar la práctica pedagógica. ¿Cuántos profesores universitarios se interesan en reflexionar sobre su práctica y transformarla, y ello en forma permanente?

Realmente muy pocos, porque la mayoría da por supuesta la propiedad pedagógica de su práctica. La Investigación-acción educativa es una oportunidad para transformar su práctica y construir saber pedagógico, esto es, saber hacer en la enseñanza de su saber específico. Esto conduce a una reflexión en cuanto al rol que tiene el docente y si realmente este ha internalizado su verdadera función en el proceso cuando se trata de la contextualización de los problemas que han de ser objeto de estudio.

Este método puede funcionar también para el estudiante a través de la I-A Educativa sobre saberes profesionales, esto es, indagación centrada en la práctica de las profesiones, en su saber hacer, en sus procedimientos y en cómo mejorarlos. Método o práctica poderosa como punto de partida para la investigación formativa es el Aprendizaje Basado en Problemas (ABP), cuya pertinencia es indiscutible para vincular la educación superior a las necesidades de la sociedad. Sobre este método se ha escrito bastante, se ha experimentado en la educación superior, se ha investigado en torno a sus fortalezas y debilidades y se ha construido saber pedagógico sobre sus modalidades y aspectos particulares, sobre todo en el área de ciencias de la salud. Inglaterra, Holanda, Canadá, Estados Unidos, Brasil, Venezuela, Chile y Colombia tienen experiencia en este método.

Hay que recordar que todos los modelos de solución de problemas se basan en el método científico. Sus pasos centrales, su sintaxis didáctica comprende: el problema, su análisis, las explicaciones alternativas de solución o hipótesis, la discusión de las hipótesis para empezar a descartar las menos sólidas y afianzar explicaciones. Y como generalmente los estudiantes de pregrado no tienen suficientes elementos teóricos que le permitan enfrentar el rechazo de la hipótesis, se genera dentro de la sintaxis del ABP un espacio para la identificación de objetivos de aprendizaje que faciliten el estudio y descarte de hipótesis.

Este paso da lugar a estudio independiente fuera de clase para llevar a cabo consultas y buscar apoyo a sus hipótesis. Después de este estudio complementario el paso final es la puesta en común de las consultas y aportes en favor y en contra de las hipótesis o explicaciones tentativas. El ABP tiene una virtud particular para el pregrado y es que favorece la puesta en práctica de la interdisciplinariedad, el diálogo de saberes que es también propio de la investigación moderna.

Otro método de partida para la investigación formativa es la técnica del portafolio como oportunidad de hacer investigación formativa en torno a la práctica evaluativa. El portafolio implica un enfoque diferente de evaluación de aprendizajes, la evaluación basada en desempeño. El portafolio permite apreciar el desarrollo de múltiples habilidades en el estudiante, amén del saber particular que se quiere comprobar. La experiencia, para el docente y para el estudiante, demanda tareas similares a las desarrolladas en la práctica investigativa.

Una práctica más, dentro de la estrategia de aprendizaje por descubrimiento, es el preseminario investigativo. Se hace referencia al preseminario para distinguirlo del seminario investigativo alemán que nació por allá en las postrimerías del siglo XVIII como alternativa a la estrategia expositiva. El preseminario permite tomar del seminario algunos elementos que el estudiante de pregrado puede manejar y que lo preparan para implementar el seminario en los últimos semestres de carrera y, naturalmente, en el posgrado. Entre estos elementos están: cómo formular problemas, cómo buscar literatura relacionada o estados del arte, cómo apoyarlos en marcos de referencia, cómo recopilar información con criterio y rigor.

El club de revistas constituye otra práctica formativa para la investigación, particularmente en lo referente a la búsqueda y reseña de literatura relacionada con un tema de estudio. Esta técnica prepara al estudiante para ser riguroso en la revisión de literatura o documentación de un tema de investigación.

También se incursiona en la investigación formativa cuando los docentes deciden superar la evaluación de contenidos y de procesos elementales de pensamiento y apuestan a evaluar procesos superiores. Cuando el proceso de evaluación supera la indagación de conocimientos y se centra en habilidades y competencias de orden superior, el estudiante se siente exigido para consultar, discutir lo que encuentra, plantearse problemas y ensayar soluciones. Cuando el profesor se propone como objetivos de su enseñanza estos procesos superiores, su misma enseñanza tendrá que ser distinta y tendrá que combinar la exposición con el descubrimiento.

Finalmente, la misión de proyección social de la educación superior es una oportunidad rica en posibilidades para hacer investigación formativa. El trabajo directo con la comunidad, las asesorías y las consultorías son propicios para llevar a cabo diagnósticos al comienzo de los programas y evaluaciones al término de los mismos. En ambas actividades está ínsita la investigación, no tanto como investigación en sí, sino como actividad formativa que enseña oportunidades de llevar a cabo aquella, cómo conducirla y cómo ligarla a la docencia y a la proyección social.

En cuanto al rigor metodológico, porque la investigación formativa no significa falta de rigor, éste debe estar presente en todas las actividades propias de ésta. El rigor es básico en la investigación y debe, por ende, serlo en el aprendizaje de la misma.

Las organizaciones que se sustentan en el conocimiento, resisten y florecen ahora, no en un distante futuro. Son el espejo de la forma de la tecnología que marca la pauta como ha de hacerse el trabajo, sería interesante trabajar en función de desechar la idea de concebir el liderazgo como sinónimo de un alto cargo y por supuesto, únicamente derivado de él. Es comprensible el choque que se produce en el sistema de creencias, explica Helgesen (2005) cuando el liderazgo se plantea como emergente desde abajo, resulta paradójico, y llega a ocasionar fallas en la imaginación del individuo. Por sus atributos, quienes lideran desde abajo son demasiado difíciles de identificar, ya que al vincular el liderazgo a los títulos del organigrama, se muestra incapacidad en el gerente de cómo captar la manera como están cambiando las organizaciones.

El liderazgo en la organización tradicional se sustenta en una estructura de líderes basados en el cargo, mientras que las nuevas organizaciones sin puestos de trabajo, están diseñadas como campos de energía, sus líderes funcionan como nodos energéticos, en torno a los cuales se agrupa la actividad, generalmente tienden a ser autoseleccionados, su concepción de liderazgo es lo que les permite como personas hacer donde quiera y cuando quiera que sea necesario.

En concordancia con todo lo antes expuesto, Covey (2005), ratifica que los retos y las complejidades a las que el hombre de hoy se enfrenta, es el producto del nacimiento de una nueva realidad, un cambio radical de capital importancia, el verdadero inicio de una nueva era, el autor manifiesta que cuanto mayor es el cambio y cuanto mas difíciles son los retos, mas válidos son los conocimientos develados en su libro *Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva*, ya que estos representan una completa estructura de principios universales y eternos del carácter y la efectividad del ser humano.

Para entrar en el terreno del juego, las personas necesitan ser efectivas igualmente las organizaciones, esto ya no es una elección, es imprescindible. La sobrevivencia, el prosperar, innovar, liderar en esta nueva realidad exige aumentar la efectividad e ir más allá de ella. Esta nueva era exige y necesita grandeza. Exige y necesita realización, un desempeño apasionado y una contribución que se encuentra en un plano o una dimensión diferente. Es entonces como la importancia difiere del éxito en calidad, no en cantidad. Se requiere aprehender los niveles mas elevados de la creatividad, el ingenio y la motivación, urge la presencia de nuevos hábitos mentales, que inviten al desarrollo de un liderazgo diferente, donde el compromiso con los otros sea el norte.

EL LIDERAZGO SERVICIAL

La mentalidad del liderazgo es radicalmente distinta de la forma común de pensar. Según Koestenbaum (1999), el cambio de la última a la primera es una conversión, una transformación, una superación. La mentalidad del liderazgo, su mentalidad o inteligencia, constituye una desviación radical de la consciencia ordinaria habitual. El giro hacia el liderazgo, es un cambio de paradigmas, es una transformación, es un esclarecimiento, el cual permite al individuo que la experimenta ampliar las posibilidades, cultivar el potencial humano, el júbilo de descubrir la libertad, entusiasmo y pensamiento positivo. Todo se conjuga en una sola cosa: la alegría de la mentalidad del liderazgo.

En este cambio de mentalidad esta el servir, que para Koestenbaum (ob.cit), significa ver las cosas desde el punto de vista de otra persona. Quiere decir tener la capacidad de ponerse en el lugar de otro. Implica tener el deseo de actuar así, de encontrar significado y valor en el interés y preocupación por otros seres humanos. Desde un punto de vista filosófico más profundo, es preciso tener consciencia de que un ser humano sabe que existe sino hasta que otra persona lo reconoce. El ser humano no sabe que existe sino hasta que se ve reflejado en un espejo, y el único espejo del alma es otra alma.

Cuando el líder es maestro, se siente comprometido en trabajar por la superación de los empleados que tiene bajo su responsabilidad, los ayuda a ser mas comerciales, a capacitarlos mas, ascenderlos, contribuye a que se sientan mejor consigo mismos, equiparlos para enfrentar las vicisitudes mas arduas de la vida. Como padres amorosos se sienten plenamente responsables de cultivar la independencia de sus hijos.

La filosofía del Líder Servidor, se encuentra reflejada ancestralmente en la cultura Oriental; Chanakya o Kautilya, un pensador estratégico de la antigua India, escribió en su libro del Siglo IV, Arthashastra : “El Rey (líder) deberá considerar como bueno, no lo que lo satisface a él, sino más bien lo que satisface a sus súbditos (seguidores)”. En la cultura Occidental, el concepto de liderazgo servicial se puede remontar a Jesús, quien enseñó a sus discípulos: “Sabéis que los que son tenidos por gobernantes de las naciones se enseñorean de ello, y sus altas autoridades ejercen potestad sobre ellas. Pero no será así entre vosotros, sino que el que quiera hacerse grande entre vosotros será primero nuestro servidor. Y el que de vosotros quiera ser el primero, deberá ser siervo de todos. Porque el Hijo del Hombre no vino para ser servido, sino para servir, y para dar su vida en rescate de muchos.” (Marcos 10:42 - 45)

Decía San Agustín: “Ama y haz lo que quieras; si te callas, calla por amor; si hablas, habla por amor; si corriges, corrige por amor; si perdonas, perdona por amor; ten la raíz del amor en el fondo de tu corazón y de esta raíz solo puede salir lo que es bueno”. Así mismo Alfred Adler expresa que: “La persona que no se interesa por sus semejantes es la que tiene mayores problemas en su vida y la que ocasiona los mayores daños a los demás. A esas personas se deben todos los fracasos del hombre”. Dos posturas de saberes diferentes, uno el religioso, el otro, el psicológico, sin embargo, ambos a pesar de sus diferencias coinciden en un mismo punto, el servicio. Esta confluencia pone de manifiesto la interrelación necesaria para abordar la compleja trama de las relaciones humanas, donde lo humano y lo divino se integran como una unidad en el ser.

A lo antes expuesto se suma la visión de Greenleaf (2003), quien aborda el Liderazgo Servicial como una filosofía altruista que apoya a la gente que elige primero servir, y después, pasar a ser líder como una manera de ampliar su servicio a los individuos y a las instituciones. Los Líderes sirvientes pueden, o no, ocupar o tener posiciones de liderazgo formal. El Liderazgo Servicial anima la colaboración, la confianza, la previsión, la predisposición a escuchar, el uso ético del poder y el empoderamiento. Su filosofía se aplica y encaja bien en las organizaciones sin puestos de trabajo, es un instrumento distinto para una tarea distinta.

El líder sirviente es primero que nada un servidor. Comienza con el sentimiento natural de que la persona desea servir, servir primero que nada. Entonces la opción consciente lo lleva a aspirar a ser el que lidere. Estas personas son diferentes de aquellas que pretenden primero ser líderes. Como lo explica Greenleaf (2003), quien pretende ser primero líder quizás lo desee por su urgente necesidad de alcanzar una posición inusual de poder o para poder adquirir posesiones materiales. Para tales personas la opción de servir será la última, después de que se establezca en la dirección.

El "primero líder" y el "primero servidor" son dos tipos extremos. Entre ellos hay matices y mezclas que son parte de la infinita variedad de la naturaleza humana. La diferencia se manifiesta en el cuidado tomado por el empleado primero para cerciorarse de que se está sirviendo las necesidades de la prioridad más alta de la gente. La mejor prueba, y la más difícil de administrar,

es: hacer que aquellos que son servidos crezcan como personas; ¿Acaso mientras que están siendo atendidos, estas personas llegan a ser más sanas, más sabias, más libres, más autónomas, y se promueve que ellos mismos se transformen así mismos en personas más propensas a ser serviciales? Y, ¿Cuál es el efecto sobre los menos privilegiados de la sociedad; ¿Se benefician ellos, o, por lo menos, no serán más profundamente perjudicados?, preguntas que invitan a la autoevaluación de cada individuo que se desempeñe en labores gerenciales y que le permiten revisar su tipo de liderazgo, y reflexionar sobre su liderazgo.

Estos Líderes sirvientes, según Greenleaf (2003), tienen diez atributos que los caracterizan, a saber:

1. Escucha. El líder tiene un compromiso profundo de escuchar atentamente a los otros. El escuchar también abarca conseguir en tacto con lo suyo voz interna e intentar entender lo que se están comunicando su cuerpo, alcohol y mente. Escuchar, junto con períodos regulares de reflexión, es esencial para el crecimiento del líder-sirviente.

2. Empatía. El líder-sirviente se esfuerza por entender y generar empatía con los demás. Las personas necesitan ser aceptadas y reconocidas como espíritus especiales y únicos.

3. Sanador. El aprender a curar es una fuerza poderosa para la transformación y la integración. Una de las grandes fuerzas del liderazgo servicial es el potencial para curativo a su uno mismo y a otros.

4. Toma de consciencia. El conocimiento general y especialmente la autoconciencia, consolida al líder-sirviente.

5. Persuasión. Un Líder servicial confía en la persuasión, más bien que usar su autoridad posicional.

6. Conceptualización. Los Líderes serviciales intentan consolidar sus capacidades “de soñar grandes sueños”. La capacidad de observar un problema (o una organización) desde una perspectiva de conceptualización significa que uno debe pensar más allá de las realidades cotidianas.

7. Previsión. La capacidad de entender las lecciones a partir del pasado, las realidades del presente, y las consecuencias probables de una decisión, para el futuro.

8. Administración. Administrar algo dado en confianza por otra persona.

9. Compromiso con el crecimiento de la gente. El líder-sirviente está profundamente comprometido con el crecimiento de cada individuo dentro de su institución.

10. Construcción de una comunidad. Entre aquellos que trabajan dentro de una institución determinada.

El Liderazgo Servicial es un acercamiento de transformación de largo plazo para la vida y el trabajo; es esencialmente, una manera de ser, que tiene el potencial para crear un cambio positivo dentro de la sociedad, este se compara a menudo con los acercamientos transformacionales de liderazgo, los cuales también acentúan la colaboración. Mientras que ambos, los líderes transformadores y los líderes sirvientes, demuestran preocupación por sus seguidores, el foco distintivo de los líderes sirvientes está en el servicio a sus seguidores. Los líderes transformacionales tienen una mayor preocupación por conseguir que sus seguidores sigan enganchados y apoyando los objetivos de la organización

Es necesario recalcar, como lo expresa Ander-Egg (2002), el papel que tiene este líder cuando en el equipo se presentan conflictos en el interior, lo primero es reconocer que sí existe el problema, analizarlo, detectar el grado de consenso y cooperación existente, revisar el grado de cohesión, luego intentar integrar antagonismos y manejar el conflicto. Habilidades que deben estar presentes en este líder servidor, para que su labor como orientador o facilitador de procesos grupales sea realmente exitosa.

CONCLUSIONES:

Los rápidos procesos de cambio que se están dando en el mundo promueven la Universidad como espacio de compartir de saberes, de construcción y desconstrucción de los conocimientos, apropiarse de mejores herramientas que le permitan sobrevivir a todos estos cambios, dentro de los cuales está el tipo de liderazgo que ha de asumir el docente como facilitador en esta nueva etapa que implica el paso hacia la investigación formativa, como elemento de enlace entre la universidad y los espacios donde se desenvuelve.

Es tiempo que estas casas generadoras de saberes, desde la innovación y la creatividad, formen parte y aporten alternativas a las comunidades que a ellas se acerquen en busca de ideas, propuestas, alternativas, que contribuyan a mejorar el nivel de calidad de vida de las mismas. No será hasta entonces cuando la gran teoría se ponga en práctica y el gran potencial que hay en las personas que acuden a sus recintos para recibir orientaciones y formarse de manera integral como profesionales y como seres humanos altamente sensibles, aprendan a dar lo mejor de sí mismos como un servicio, contribuyendo a crear un mundo mejor, muy a pesar de la globalización, el deshielo de los polos, la lluvia ácida y otros fenómenos producto de la deshumanización del hombre, que requieren de un elevado nivel de conciencia para aminorar los efectos devastadores que estos causan a la humanidad y que aun hay tiempo para actuar.

Es una exigencia y un reto para los investigadores, romper los claustros de los laboratorios para hacer de la investigación un proceso cotidiano, ameno, con sentido utilitario, proyectado a la sociedad para mejorar los niveles de vida, las condiciones del medio ambiente, las interrelaciones entre las distintas instituciones, todas con un fin común, contribuir a mejorar las condiciones de vida del planeta, el cual es uno con el hombre, y el hombre es uno con. ■

BIBLIOGRAFÍA

Ander-Egg, Ezequiel (2002). Metodología y práctica del desarrollo de la comunidad. Grupo editorial Lumen .Buenos Aires

Covey, Stephen (2005). El 80 habito. De la efectividad a la grandeza. Ed. Planeta Colombiana.Bogotá.

Daikin, K. And Griffiths, M (1997). Designing by Dialogue. Academy for Educational Development. Washington.

Greenleaf, Robert (2003). Líder servicial dentro: Una trayectoria transformativa .H. Beazley, Julie Beggs, y Larry C.Spears, Eds.

Helgesen, Sally (2003). Abierto las 24 horas, empresa Activa. Ed. Urano

Koestenbaum, Peter. Liderazgo. La grandeza interna. Ed. Prentice Hall Hispanoamericana. México .

Lemasson, Jean y Chiappe, M (1999). La investigación universitaria en América Latina. Ediciones IESALC/ UNESCO.

Morín, Edgar. La Universidad se reforma (2003). Ed. UCV-ORUS-UNESCO.

Restrepo B. (1999). Maestro Investigador, Escuela Investigadora e Investigación deAula. En Cuadernos Pedagógicos No. 14, Universidad de Antioquia: Medellín