SCIENTIA UNIVERSALIS JOURNAL Vol. 1. No. 2, 2024, Pages 175-179.
https://www.claustrogomez.org/scientiajournal

ASSERTIVE COMMUNICATION AS AN ESSENTIAL ELEMENT OF LEADERSHIP IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS © 2024 by Mayla Pinedo is licensed under CC BY-SA 4.0

ENSAYO ARGUMENTATIVO / ARGUMENTATIVE REHEARSAL

COMUNICACIÓN ASERTIVA COMO ELEMENTO ESENCIAL DEL LIDERAZGO DIRECTIVO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS.

ASSERTIVE COMMUNICATION AS AN ESSENTIAL ELEMENT OF LEADERSHIP IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS.

Mayla Pinedo, Panamá.*

Centro de Investigación y Formación Continua del Claustro Gómez (CIFOC), Panamá

Article history:
Received November 01, 2024
Received in revised from November 01, 2024
Accepted November 30, 2024
Available online November 30, 2024

Corresponding author:
Diplomado en Gestión Educativa con Énfasis en Tecnología Educativa - Mayla Pinedo

Electronic mail address:
academica@claustrogomez.org
ORCID: https://orcid.org/0009-0001-1490-4073

Author history:
La autora es profesional de Educación quien estudió el Diplomado en Gestión Educativa con Énfasis en Tecnología Educativa en el Centro de Investigación y Formación Continua del Claustro Gómez (CIFOC).

R E S U M E N

La comunicación es esencial para las relaciones humanas y el bienestar social, permitiendo la interacción y colaboración desde el nacimiento. En el ámbito educativo, la comunicación asertiva es clave para expresar pensamientos y sentimientos respetuosamente, promoviendo un clima constructivo que ayuda en la resolución de conflictos. La gestión directiva, fundamentada en un liderazgo asertivo y colaborativo, es vital para el éxito institucional, especialmente en contextos educativos donde la toma de decisiones y la cohesión de equipos de trabajo son primordiales. Sin embargo, muchas instituciones educativas aún enfrentan desafíos debido a modelos de liderazgo tradicionales que limitan la innovación y la efectividad en la gestión, lo que subraya la necesidad de mejorar las competencias comunicativas de los líderes para alcanzar metas institucionales y fortalecer la misión educativa.

Palabras clave: *Comunicación Asertiva, Gestión Educativa, Liderazgo Directivo, Resolución de Conflictos, Trabajo en Equipo*

A B S T R A C T

Communication is fundamental for human relationships and social well-being, fostering interaction and collaboration from birth. In education, assertive communication is essential for expressing thoughts and feelings respectfully, creating a constructive environment that aids in conflict resolution. Effective management, grounded in assertive and collaborative leadership, is crucial for institutional success, especially in educational settings where decision-making and team cohesion are paramount. However, many educational institutions still face challenges due to traditional leadership models that hinder innovation and management effectiveness. This underscores the need to improve leaders' communication skills to achieve institutional goals and strengthen the educational mission.

Keywords: *Assertive Communication, Educational Management, Leadership, Conflict Resolution, Teamwork.*

INTRODUCCIÓN

La comunicación es uno de los pilares esenciales de la existencia humana y sus interrelaciones sociales; ya que, es una dimensión que afirma la condición humana de las personas y sus capacidades de mantener una comunicación interpersonal que contribuya al bienestar de la calidad de vida. En este sentido, la comunicación, le da al sujeto la oportunidad de participar activamente en relaciones e interacciones sociales desde el nacimiento. Es por ello, que el proceso de comunicación es considerado un medio de interacción social que se desarrolla a través de un sistema de símbolos y mensajes, el cual cuenta con varios elementos que posibilitan que dicho proceso no se limite en hacer una declaración o simplemente hablar; si no, que se traduce en un espacio que posibilita que los pensamientos se traduzcan en acciones que impactan al ser humano tanto individual como colectivamente.

Por tales razones, se puede asumir que la comunicación asertiva se refiere a la capacidad que tiene el individuo para expresar de manera abierta, honesta y directa pensamientos, sentimientos positivos y negativos a partir del reconocimiento de los derechos propios y respetando el derecho de las demás personas. Además, permite reunir constructivamente opiniones y encontrar soluciones comunes que satisfagan conflictos existentes; ya que, este estilo de comunicación busca establecer un clima positivo y constructivo en las relaciones humanas, tanto en el ámbito personal como en el profesional.

Con base a las afirmaciones planteadas, se asume que la comunicación asertiva posibilita reducir problemas externos e internos causados por la existencia de insuficiente transmisión e interpretación de información en las instituciones, siendo el caso las correspondientes

al área educativa. Motivo por el cual, los líderes organizacionales consideran a la comunicación como un indicador clave para el logro de objetivos estratégicos planteados en situaciones de cambio que conlleven a una gestión adecuada que reduzca la posibilidad de un flujo de información descontrolado y prevenga el riesgo de conflictos.

Siendo esta la razón por la cual, las organizaciones educativas de hoy día demandan una gestión directiva eficiente que se caracterice por el perfeccionamiento de procesos y evolución constante de la gestión institucional; motivo por el cual, la comunicación existente entre los actores que poseen el liderazgo del proceso de gestión institucional juega un papel fundamental en la toma

acertada de decisiones; dado que a medida que se produzca un proceso de comunicación caracterizado por la escucha, saber conversar, tener conciencia de sí mismo y del entorno de la conversación, con ideas y sentimientos claros se producirá una respuesta asertiva. Al respecto González (2005) señala:

El componente esencial para el equilibrio de las relaciones humanas es la asertividad que es la autoafirmación, es la expresión cabal de los sentimientos. La comunicación es la repuesta oportuna y directa que respeta la posición propia y la de los demás, que es honesta y mensurada para los involucrados (p. 34)

Con base a lo descrito, se entiende que la comunicación es la base de las relaciones interpersonales y un referente eficaz en el liderazgo requerido en la gestión educativa, la resolución de conflictos y toma de decisiones organizacionales; ya que el éxito de una organización depende en gran medida de las habilidades complejas y capacidad de liderazgo que posea el líder educativo al guiar de trabajo equipo, superar obstáculos, orientar acciones y alcanzar metas. Asimismo, es importante señalar que el liderazgo directivo busca unir a las personas hacia una meta significativa a pesar de las diferencias existentes entre los miembros, conflictos generados, medidas burocráticas asumidas y luchas de poder.

Por otro lado, la gestión directiva se considera como un conjunto de actividades, mediante las cuales un grupo cooperativo dirige y coordina los esfuerzos de otros, para alcanzar los objetivos establecidos previamente. Bajo esta perspectiva, la gestión directiva es considerada por Hay Group (2011) como un:

Proceso dinámico que permite el trabajo con y a través del individuo, así como con los equipos de trabajo para el logro de los objetivos organizacionales; y también, para la satisfacción de los intereses personales, por cuanto esta comienza y termina en las

personas porque son ellas las que le otorgan vida. (p.95).

La definición anterior, evidencia claramente que la gestión directiva requiere de un liderazgo institucional que permita otorgar a sus miembros y equipos de trabajo responsabilidades que les permita crecer y desarrollarse en el ámbito de la organización y en la cual ejecuten de manera correcta las tareas asignadas en correspondencia con las estructuras organizacionales y sus exigencias. Ahora bien, y contradicción a lo planteado, en la actualidad la gran mayoría de las instituciones educativas se caracterizan por estar guiadas por líderes directivos que carecen de competencias administrativas de la gestión escolar, ya que repiten patrones de modelos tradicionalistas, caracterizados por la improvisación y la carencia de estrategias que permitan motivar al personal a su cargo, así como desarrollar una comunicación afectiva y ejercer un liderazgo dentro de la institución que dirige.

De igual manera, muchas veces los lideres directivos modelan procesos comunicacionales que distan de la aceptación de las opiniones de sus colaboradores, dado que en pocas ocasiones comprenden y escuchan las situaciones problemáticas de sus miembros, incluso aportan poco valor a las opiniones dadas por sus subalternos en la institución. Dicha situación, muchas veces obedece a un arraigo directivo centralizado, basada en un trabajo individualista que no admite una comunicación asertiva y que se traduce en diferencias y falta de compromiso de los colaboradores para con los objetivos propuestos dentro de la organización.

En consideración con los planteamientos descritos, se revela la necesidad de revisar lo que significa la importancia de la comunicación asertiva en las organizaciones educativas, la cual está orientada al desarrollo del talento humano y las organizaciones, haciendo énfasis en las destrezas, estrategias, desarrollo de la creatividad e innovación y habilidades para promover soluciones partiendo de la realidad educativa del entorno. Por consiguiente, esto supone un gran reto de la gestión y liderazgo directivo dentro de las instituciones educativas, en cuanto a las satisfacciones de las necesidades laborales básicas del personal, aumentar los niveles comunicativos hacia la integración de sus miembros, favoreciendo así la toma de decisiones entre los mismos.

Por lo tanto, la comunicación es el factor de mayor relevancia que debe manejarse en todo proceso de gestión. En otras palabras, una organización entre ellas las educativas, es un grupo social formado por personas y tareas, que interactúan en el marco de una estructura sistemática para cumplir con sus objetivos donde la interrelación y diálogo institucional es esencial para el logro de los objetivos. En referencia a lo

descrito, la gestión directiva sin liderazgo cuestiona la efectividad en cuanto a la capacidad de respuesta de los centros educativos; por tal motivo, para garantizar el éxito en el ámbito educativo, se requiere de un liderazgo efectivo del directivo contentivo de competencias comunicacionales asertivas para la toma de decisiones y trabajo en equipo que fomente la comunicación como base fundamental en todos los miembros de la estructura organizacional en aras de contribuir y consolidación de la misión y visión institucional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguado, J. (2004). Coaching Directivo Desarrollando el Liderazgo. Barcelona: Ariel. Bonilla y Rodríguez, (2001). Taxonomía de conceptos de la comunicación. McGraw – Hill.
- Chiavenato, I. (2009). Administración. Proceso administrativo. España: Editorial Mc Graw Hill.
- González, A. (2013). Liderazgo del director y el desempeño laboral de los docentes de la Unidad Educativa Estadal José Tadeo Monagas ubicada en el municipio Baralt, estado Zulia. Universidad Santa María.
- González, J. (2005). La comunicación interna. Madrid: Díaz de Santos.
- Hay Group (2011). Las 6 tendencias globales que marcarán la gestión de personas en 2030.
- Liderazgo 2030. Madrid 2011. en www.haygroup.com.

CIFOC
CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y FORMACIÓN CONTINUA DEL CLAUSTRO GÓMEZ

At the Center for Research and Continuing Education of Claustro Gómez, our commitment is to keep professionals and students in training updated in this constantly evolving field.

If you are interested in becoming part of our community and accessing exclusive benefits, the first step is to obtain your membership. Join us and stay up to date with the latest advances in health education.

SCAN ME