

El rol del Liderazgo Sistémico en Instituciones de Educación Superior en México

José Hugo Vázquez Mendoza¹

04470@uagro.mx

<https://orcid.org/0009-0006-7237-4302>

Universidad Autónoma de Guerrero
México

Nallely Vázquez Martínez

17133@uagro.mx

<https://orcid.org/0000-0002-0944-7998>

Universidad Autónoma de Guerrero
México

Rosa Alejandra Vázquez Martínez

10726@uagro.mx

<https://orcid.org/0009-0001-3506-582X>

Universidad Autónoma de Guerrero
México

RESUMEN

Este artículo pretende respaldar una perspectiva más extensa sobre el rol del liderazgo en instituciones de educación superior mexicanas y su entorno. El artículo investiga el concepto su relevancia y antecedentes, el fin es contribuir teóricamente en el conocimiento del liderazgo sistémico que suele utilizarse con gran continuidad en las instituciones de educación superior en México, de esta manera da pie a trabajar sistemática y sinérgicamente entre los miembros, hasta transformarse en un equipo de trabajo que marcha hacia lo sostenible, por lo tanto profundizan continuamente desde sus propias fortalezas y potencialidades para crear práctica gerenciales con base en un liderazgo integrador con el fin de alcanzar la mayor efectividad posible en el cumplimiento de las metas planteadas. Es el propósito de este artículo ampliar los conocimientos y hallazgos sobre el rol del liderazgo sistémico en instituciones de educación superior en México.

Palabras clave: liderazgo sistémico; instituciones; educación superior

¹ Autor principal

Correspondencia: 04470@uagro.mx

The role of Systemic Leadership in Higher Education Institutions in México

ABSTRACT

This article aims to support a broader perspective on the role of leadership in Mexican higher education institutions and their environment. The article investigates the concept, its relevance and background, the purpose is to contribute theoretically to the knowledge of systemic leadership that is often used with great continuity in higher education institutions in Mexico, thus giving rise to systematic and synergistic work among the members of the same, until becoming a work team that marches towards sustainability, therefore they continually deepen from their own strengths and potentialities to create managerial practices based on an inclusive leadership in order to achieve the greatest possible efficiency in the fulfillment of the goals set. It is for this reason that the purpose of this is to expand knowledge and research on the role of systemic leadership in higher education institutions in Mexico.

Keywords: *systemic leadership; institutions; higher education*

*Artículo recibido 18 setiembre 2023
Aceptado para publicación: 28 octubre 2023*

INTRODUCCIÓN

Las instituciones de educación superior son de gran importancia para la sociedad ya que por sus aportaciones dota a la sociedad de conocimientos es por esto que continuamente se deben revisar y actualizar sus métodos y procesos directivos en armonía con las tendencias mundiales, creando así calidad en el servicio, La vertiente sistémica en un mundo complejo, dinámico, incierto se constituye como opción dentro de la planificación, previendo y abordando en el tiempo requerido las debilidades, generándose la mejora permanente institucional (Nieto-Licht, 2013).

Las instituciones educativas en México en el desafío de sobresalir a nuevos modelos de liderazgo, tanto en los escenarios de aprendizaje como a nivel directivo, investigadores y docentes, en todos los contextos donde se desarrolle. El liderazgo en las instituciones de educación superior en México tiene el reto de ser más eficiente, para realizar de forma ordenada el seguimiento de una educación de calidad que otorgue una solución a los diferentes problemas, carencias y metas de una sociedad globalizada. Para el logro de este objetivo es necesario tener una visión sistémica, esto con el objetivo de sacar todo el potencial de las personas que integran la institución educativa.

Es importante que directivos, personal administrativo, académico, directivo, la comunidad, estudiantes y padres de familia se integren para generar la sinergia necesaria para lograr la educación de calidad conveniente con los retos que demandan las instituciones de educación superior en México. Hernández-Palma et al. (2018), mencionan que la gerencia organizacional educativa universitaria, al trabajar con el enfoque sistémico, originan un liderazgo que incorpora las fortalezas del talento humano, generando sinergia al cumplimiento de objetivos y metas organizacionales, promoviéndose el desarrollo personal – profesional, y para lograr lo ya antes mencionado es preciso que todos en la institución trabajen con la disposición de un liderazgo sistémico, y articulándose lo sistémico donde el esfuerzo es importante para alcanzar la calidad necesaria, (Medina-León et al., 2019), es por esto por lo que actualmente se ha visto en auge la utilización de un liderazgo sistémico como un eje integrador de nuevas prácticas para poder consolidar un liderazgo sinérgico transformador. Mencionan Núñez-Rojas & Díaz-Castillo (2017) que para que todo eso funcione se necesita reconocer fortalezas y debilidades para el auto reconocimiento como equipo de trabajo, comprendiendo que son parte de un sistema organizacional en donde se haga común trabajar la efectividad basada en la mejora continua.

Reanudando con lo dicho anteriormente, cuando se trabaja en una organización abierta a los cambios y transformaciones, mejora continua, trabajo en equipo, comunicación efectiva y sinergia para el reconocimiento propio y del otro, (Cobbett, 2016). Las administraciones en las instituciones de educación superior en México están llamadas a integrarse al enfoque sistémico con el fin que este sea para lograr la optimización de los recursos de estas, siendo pertinente colocar al talento humano como pionero de los procesos desarrollados (Hamilton, 2019). Las instituciones de educación superior deben promover y adoptar cambios gerenciales a lo sistémico como opción al trabajo basado en competencias, mejora continua (Elgart, 2017).

Liderazgo

El liderazgo algunas veces suele ser definido como un proceso natural de influencia que acontece entre una persona – el líder - y sus seguidores. Según Antonakis, Cianciolo & Sternberg, (2004), mencionan que este proceso de influencia puede ser expresado a partir de determinadas características y gestiones del líder, por percepciones y atribuciones por parte de los seguidores y por el argumento en el cuál ocurre dicho proceso. sostienen que el liderazgo es fundamentalmente un proceso atributivo resultado de un proceso de percepción social, siendo la esencia de este el ser percibido como líder por los otros (Lord & Maher, 1991). Se dice que los líderes y seguidores es probable que un estereotipo de los comportamientos deseados de una persona para ser percibida como líder. Mencionan Eden & Leviatan (1975), que las teorías implícitas del liderazgo señalan las creencias acerca de cómo los líderes se tienen que comportar para ser considerados como tales y que se espera de ellos. También Zaccaro (2001) dice que existe cierto consenso en suponer que el liderazgo es necesario para guiar a las organizaciones y recursos humanos hacia objetivos estratégicos. Según Barrow (1977), define al liderazgo como un “proceso comportamental que pretende influenciar a los individuos y los grupos con la finalidad de que se consigan unos objetivos determinados”.

En un contexto amplio existe la preferencia a suponer que el liderazgo que el liderazgo es un proceso característico de la administración. Los líderes son conducidos a crear cambios fundamentados en valores e intercambios emocionales, por otro lado, los gerentes o jefes son conducidos por el cumplimiento de las obligaciones creadas y por los objetivos designados alcanzando criterios racionales Existen miles de definiciones acerca del liderazgo Bennis y Nanus (1985), puntualizan que cerca de

trescientas definiciones distintas de liderazgo. Por otro lado, Jesuíno (1996) afirma que existen tantas definiciones como autores tratan de dar una definición. Según Yukl y Van Fleet (1992) el estado de confusión en el que actualmente se encuentra el estudio del liderazgo puede deberse a la enorme disparidad de abordajes existentes, los enfoques restringidos de la mayoría de los investigadores y la ausencia de teorías abarcadoras que integren los diferentes hallazgos aislados.

El liderazgo se conceptualizó como un rol organizacional especial que tiene el propósito de permitir que otros (individuos, grupos e instituciones enteras) simbolicen su rol en relación con la tarea principal de la institución de educación superior, que es un concepto que se abordará adelante.

Pensamiento sistémico

Para empezar a definir lo que es un líder sistémico se empezará definiendo lo que es el pensamiento sistémico, el pensamiento sistémico abarca la interconexión del ser humano con el mundo, para la resolución de conflictos con el fin de mejorar las relaciones interpersonales y acciones que se desarrollan en las instituciones. Es por esto por lo que Senge (2006) menciona que el pensamiento sistémico, es un compuesto de técnicas y herramientas en los cuales contiene dos conceptos principales: realimentación y servomecanismos que ayudan a comprender a los diversos sistemas. Es un método para ver las estructuras que están detrás a los entornos complicados y para comprender cambios de alto y bajo apalancamiento, limitándolo a la reestructuración de nuestro pensamiento.

Se puede concluir con lo anterior que un pensador sistémico tiene la capacidad asimilar sus actos personales, sobre el camino que debe llevar ser mejor persona, concibe que es parte de un sistema y que le corresponde aportar lo mejor de sí para que la organización pueda orientarse al éxito continuo. Podemos deducir que el pensamiento sistemático consiente tener la capacidad de crear información, con miras a incitar la dependencia y para principiar transformaciones sinérgicas en la institución.

De esta manera el pensamiento sistémico es contextualizado en la realidad organizacional con el resultado de crear técnicas de acción que admitan orientarse al progreso eficaz y fructífero de la organización, en donde se logren afrontar estrategias que accedan imaginar al éxito continuo a las personas que hacen vida en la institución desde una punto de vista de trabajo en equipo, forjando la sinergia necesaria para alcanzar las metas comunes que inciten el desarrollo de la gestión organizacional.

Liderazgo sistémico

Un nuevo estilo de liderazgo es el sistémico, esto significa que las empresas trabajen el todo sin desatender las partes por esto se puede decir que la naturaleza del liderazgo sistémico nace de la sinergia organizacional. Este enfoque trata del progreso en conjunto de manera sincrónica, implicando factores internos y externos, para este estilo es importante crear una sinergia de todo y no solo de una parte.

El liderazgo sistémico es el liderazgo que busca la cohesión de entornos, de métodos, en elementos frecuentes, en enfoques frecuentes, que tiene como bases valores, principios, virtudes y comunicación, con el propósito de crear un ambiente de armonía y sinergia, un ambiente organizacional tenga como base a las diferentes evoluciones de pensamiento y conductas necesarias, para poder llegar a la meta de los objetivos.

El líder sistémico debe concebir añadir el talento humano de la organización al logro de metas y objetivos comunes, es importante que todos los integrantes contribuya con gran parte de sus competencias, siendo esta una tarea fundamental del líder sistémico, el líder sistémico debe desarrollar y emplear diversas competencias que le permitan ser modelo de trabajo sinérgico, ante lo cual, esto según Senge (2006), lo denomina disciplina “para una innovación en conducta humana, es preciso ver los componentes como disciplinas”. Reanudando con lo planteado, Senge (2006) señala que existen cinco disciplinas que deben ser trabajadas de modo simultáneo para ser un líder sistémico, entre las cuales se hace mención:

Pensamiento sistémico: El pensamiento sistémico es un marco conceptual, un organismo de conocimientos e instrumentales que se ha desarrollado en los últimos cincuenta años, para que los programas integrales involucren más claridad.

Dominio personal: El dominio personal es la norma que permite interpretar y ahondar siempre nuestra perspectiva personal, junta las energías, desarrollar paciencia y ver la realidad objetivamente.

Modelos mentales: Los “modelos mentales” son supuestos profundamente enraizados, difusiones e imágenes que actúan sobre nuestro modo de alcanzar el mundo y actuar.

Construcción de una visión compartida: Es la capacidad para participar una imagen del futuro que se procura crear. Es difícil imaginar una organización que haya alcanzado cierta grandiosidad sin metas, valores y misiones que sean extremadamente compartidos dentro de la organización.

Aprendizaje en equipo: La disciplina del aprendizaje en equipo comienza con el “diálogo”, la capacidad de los integrantes del equipo para “suspender los supuestos” e ingresar en un auténtico “pensamiento conjunto”.

Por lo tanto, el líder sistémico tiene el desafío de completar las cinco disciplinas puntualizadas, para ser trabajadas sinérgicamente en la organización, es por esto por lo que no puede existir tal liderazgo sin el uso práctico del pensamiento sistémico,

Liderazgo sistémico en las organizaciones de educación superior en México

El liderazgo sistémico, es imaginado como una práctica que deben desarrollar los docentes, en forma integral, dicho de otra forma, ser líder – gerente desempeñando sus compromisos de docencia, investigación y extensión. Todo con el fin de motivar a los integrantes de la institución por medio de una correlación humanística, fundada en el ganar – ganar. Es por esto por lo que es importante extender el pensamiento sistémico, esto involucra crear una visión extensa sobre el acontecer humano, sus relaciones socio cultural, por cuanto se forja la realidad desde las partes, trascendiendo a nuevos modelos mentales orientadores a direccionar el trabajo en equipo, visión integradora para alcanzar las metas comunes, desde el aprendizaje permanente.

El docente universitario tiene funciones de docencia, investigación y extensión, es por esto que las competencias gerenciales que debe desarrollar para gerenciar con una visión sistémica deben estar guiadas hacia las vertientes mencionadas. La capacidad de un individuo para realizar una misma función productiva en diferentes contextos y con base en las exigencias de calidad promovidos por el sector productivo. Esta aptitud se gana con la adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades y capacidades que son establecidas en el saber, el saber hacer y el saber sentir, por decir de otra manera la capacidad real para adquirir un objetivo o un resultado en un contexto dado.

El docente universitario en México debe tener competencias en docencia, investigación y extensión, igualmente de las gerenciales que le reconozcan dirigir la organización con una plataforma en competencia, esto permitirá estructurar el trabajo constituido de la institución con la meta de crear sinergia entre los integrantes de la organización en aras de trabajar hacia metas comunes. De tal manera que las competencias pueden ser tomada como la unificación de conocimiento, habilidades y actividades con la idea de gestionar las capacidades de los miembros hacia el logro seguro de los propósitos presentados.

El término competencia gerenciales, se entiende como la habilidad que posee un docente para sistematizar acciones y racionalizar recursos en los planteles. Percibido desde el punto de vista gerencial, el concepto de competencia se representa a la capacidad del gerente para alcanzar las metas propuestas para la escuela, por lo tanto, nace la necesidad de instituir a los docentes de las organizaciones de educación superior en México en competencias gerenciales que consientan actuar de un modo positivo en la interacción de las relaciones organizacionales en pro de alcanzar las metas planteadas pero con la certeza necesaria, para esto se hace forzoso que los docentes ejercen activamente en la institución se añadan a las actividades presentadas desde la gerencia con el fin de trabajar en equipo para el logro de objetivos comunes, es por esto que es necesario que el gerente educativo posea cualidades que motiven a los docentes a integrarse y trabajar sinérgicamente, de lo contrario puede darse acciones negativas que impidan el trabajo al logro común, creando pérdidas para la organización.

Según Álvarez y Cárdenas (2001), hay tres tipos fundamentales de competencias que conviene distinguir: Las competencias gerenciales y las competencias técnica o de puesto y las específicas; todas son imprescindibles en el ejercicio de cualquier responsabilidad gerencial por parte del docente universitario.

En este sentido: Las competencias técnicas, según Álvarez y Cárdenas frecuentan comprender conocimientos o habilidades específicas precisas para realizar una labor concreta. Es por esto concluyentes puestos pueden demandar algún dominio con otro idioma, manejo de tecnología, manejo del estadístico y de investigación, lo cual eleva la capacidad resolutiva del director. Podemos decir que las competencias del liderazgo sistémico son conductas notorias y usuales que posibilitan el éxito de una persona en función directiva. Las competencias pueden ser más gerenciales todo depende de cada institución pueda enfatizar más unas que otras, si logran estudiarse de manera vinculada a partir del análisis de la función educativa. Algunas habilidades propias y vinculadas a una titulación le dan identidad y equilibrio profesional al perfil formativo del individuo estas habilidades se les llama competencias específicas. Por lo visto se crea el medio de que cada institución de educación pública superior pueda promover competencias gerenciales en los docentes y administrativos en las instituciones de educación pública superior, esto tendría que ver con la filosofía de gestión y políticas de la misma, las cuales pueden direccionar hacia donde trabajar desde el enfoque del liderazgo sistémico,

claramente como se propone desde la visión por competencias, existen similitudes con otras universidades, no obstante, lo específico da el trayecto, hacia donde se debe situar el trabajo del liderazgo sistémico.

Según Starr (2017) La transcendencia paradigmática hacia la adopción progresiva del enfoque sistémico, permite construir una visión no tradicional sobre liderazgo, siendo importante, emplear ciertos elementos para tal fin, también además de debe tener en cuenta la gerencia estratégica por cuanto permite el trabajo desde una perspectiva sinérgica del trabajo en equipo, siendo importante a juicio de (González-Millán & Álvarez- Castañón, 2019), comenzar la situación de ética del líder, situación transversal a la atención de un liderazgo sistémico como modelaje en la organización.

Según Van-Dorssen-Boog (2020), destacan que el cambio paradigmático debe cargar a la generación del autoliderazgo sistémico como gerencia en donde cada actor se comporta como líder, es por esto que Heather (2020) menciona que la sinergia se desarrolla en un plano fundamental sobre los procesos gerenciales y productivos destaca la importancia de asumir una nueva lógica sistémica, donde todas las partes sean acomodadas, esto podría cohabitar desde el papel investigativo universitario, tal como destacan (Vainauskienė & Vaitkienė, 2021), cuando afirman una gestión del conocimiento pasando lo académico, para ocuparse en agrupar los conocimientos, habilidades, para fortalecer las debilidades, siendo el trabajo cooperativo una opción para el fomento del liderazgo sistémico.

Es responsabilidad del líder motivar al talento humano a estar en sincronía con la institución con el propósito de crear una gestión organizacional en función de obtener parte activa del proceso.

Según Gutiérrez (2017) menciona que cuando los integrantes logran comprender que el conocimiento previo al ingreso a la empresa, experiencias, conocimiento técnico, saberes, forma parte esencial del conocimiento que pretende transmitir la institución, de ese modo, la gestión del conocimiento sistémico se desarrolla en proposición de brindar al cliente externo, múltiples posibilidades de contar con servicios de calidad en función de las necesidades y contexto social en donde se encuentran, en el caso de las instituciones de educación superior, permite producir nuevas ofertas académicas, patentes, soluciones tangibles a la sociedad con base al conocimiento científico y es por esto que se puede decir que así se cimienta en equipo las estrategias para el logro de una correcta organización inteligente en aprendizaje permanente.

Es importante poner especial atención en el rol del líder con respecto a cuando deben considerarse una conducta ética en el logro de las metas organizacionales planteadas es por esto que es transcendental señalar una ruta de procesamiento de la información a conocimiento es por esto que Whittle (2010) afirma que la interacción social del talento humano en la organización, facilita la prosecución de una cultura organizacional con base al funcionamiento óptimo, asumiendo la transcendencia paradigmática del modelo tradicional empresarial al sistémico, siendo importante destacar la vigencia que, para tal fin, juega la metáfora del embudo.

El embudo del conocimiento accede procesar en tres fases, los conocimientos del talento humano, hasta formarse en conocimiento a través de nuevos bienes, nuevos servicios, nuevos procesos; así se puede llegar a una gestión en propuesta de aprender haciendo, aprender en canalización de las metas de las instituciones, situación favorable, permite estar en progreso para conseguir estabilidad y posicionamiento del mercado. En las instituciones de educación superior públicas en México, se debe elaborar un acuerdo en el camino con la finalidad de adaptarse a los retos académicos globales a los cuales se afronta la formación en las instituciones de educación superior públicas en México, especialmente cuando coexisten varios planteamientos sobre la sociedad fundada en el conocimiento, TIC, como orígenes de productividad económica.

En las instituciones de educación superior públicas en México se necesita un cambio paradigmático, generando la reflexión del existir de las universidades en las próximas décadas, por cuanto el ser humano se afronta a una nueva revolución siendo esta digital – cibernética, donde los trabajos tradicionales podrían verse limitadas, proyectándose desempleos y despidos, solo si la población se adapte y afronte integrarse en las nuevas tendencias, trabajado básicamente por internet. Las instituciones de educación superior públicas en México, deben concentrarse en renovar su trabajo en función de nuevos productos, servicios, procesos, y para esto no es solo necesario conocimiento individual del talento humano, se necesita la sinergia de conocimientos para lograr tales fines, en relación de contraponer con pertinencia su funcionalidad en razón de no estar postergada a los desafíos globales, si no se hace esto se puede sentenciar a originar una educación desfasada de la realidad socio económica global.

Las instituciones de educación superior públicas en México, conservan los agregados adecuados para investigar y formar al talento humano con posibilidad no solo de estar en progreso, sino, auxiliar a otras

instituciones a estarlo, la economía nacional puede descubrir un aliado importante en las instituciones de educación superior públicas en México como fuente de gestión del conocimiento para originar un sistema interrelacionado para realzar el rendimiento con base en lo científico, las instituciones de educación superior públicas en México no solo están para generar personas tituladas, también sirven para promover a la creación de acciones que encausen oportunidades para concentrarse los retos globales de empleo de cara a las décadas que vendrán, a través la apropiación de TIC de última generación al servicio del crecimiento económico.

METODOLOGÍA

La investigación utilizada es la cualitativa, donde el investigador se adapta del método y todo su proceso, tomar decisiones admitidas para percibir la realidad investigativa durante el pre-inicio, inicio, desarrollo y conclusión de la investigación. El diseño cualitativo, por ser procedente flexible, accede hacer un camino metodológico con base a la obtención de los propósitos secundarios de la investigación, es por esto que se basa en cierto grado en investigación integrativa, y esto que el conocimiento divulga más allá del campo de las explicaciones para expresarse en acciones señaladas que, de manera intencional y planificada, modifican o evolucionan el acontecimiento que se está estudiando, dicho de diferente manera se puede decir que es un nivel que trasforma una realidad de estudio, brindando posibilidad de solución sobre la problemática estudiada.

Esta investigación también es retrospectiva y está situada como no experimental debido a que está dentro del diseño descriptivo, transversal y comparativo ya que se delimita a evaluar, representar y comparar un tema causal que ya se ha afrontado anteriormente, se trata de explorar los potenciales inicios. En esta investigación se tocaron los temas más importantes acerca del rol del liderazgo sistémico en instituciones de educación superior públicas en México.

Según Sánchez y Reyes (1992) menciona que cuando se habla de que es un artículo es descriptivo es porque se refiere a que busca especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. De esta manera se pudo identificar algunas características importantes en rol del liderazgo sistémico en instituciones de educación superior públicas en México.

Esta investigación se considera no experimental porque no se ejecuta ninguna manipulación de las

variables, los datos adquiridos fueron reunidos en un momento específico es por esto por lo que se supone no experimental, Keringer y Lee (2002) mencionan que la investigación no experimental es la búsqueda empírica y sistemática en la que el científico no tiene control directo de las variables independientes.

La investigación se desarrolló en aplicación del arquetipo interpretativo, se estudiaron los significados intersubjetivos de las acciones humanas y sociales en correlación con el fenómeno investigativo.

Sandín (2003) explica que el paradigma interpretativo “emergió como reacción al intento de desarrollar una ciencia natural de los fenómenos sociales”, dicho de otra manera, es un ejemplo que abarca a partir de las realidades sociales todos aquellos factores culturales, sociales, humanos, religiosos, entre otros, producto de una comunidad, con el propósito de explicar y comprender las realidades sociales.

Desde lo explicado se percibe que el paradigma interpretativo principia de un medio para explicar las realidades existidas por los actores sociales desde el ambiente natural en que acontecen los sucesos, es decir, se sumerge en la dinámica de vida de las personas, perciben las acciones propias, su percepción y visión de la realidad, para interpretarla y darle significado.

El diseño de una investigación cualitativa requiere que el investigador se posicione y adopte una serie de decisiones no solo durante la elaboración del proyecto de investigación y al inicio del proceso investigador, sino también durante y al finalizar el estudio. Es por ello que la mayoría de los autores concuerdan en identificar el proceso de investigación cualitativa como emergente, flexible, y no lineal, enfatizando su carácter contextual y de adaptación a la realidad y avatares de la propia investigación.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En la aplicación de la investigación estudiada, se derivó a recomponer el concepto teórico del liderazgo sistémico conformándose por diferentes teorías y definiciones. Es por esto por lo que permitió edificar una teorización emergente relacionada al fenómeno investigado. Según Schütz (1979) menciona que los resultados se presentan teniendo en cuenta las percepciones del investigador, llevándolo al plano intersubjetivo, implicándose con el fenómeno para habituarse y comprenderlo.

Esta investigación se enmarca en el modelo explicativo debido a que se estudian los significados de las acciones humanas y de la vida social en correlación al fenómeno de estudio, utilizado como juicio de evidencia, el convenio intersubjetivo en el argumento educativo. Es por esto por lo que partiendo del

paradigma interpretativo se sustituyen los ideales teóricos de explicación, predicción y control, por los de comprensión, significado y acción.

Desde la gerencia educativa, tanto en ambientes de aprendizajes como a nivel directivo, es un reto trabajar sistémicamente, por cuanto la cultura inseparable a las instituciones es referente al pensamiento conductual, el cual es inverso a lo planteado en el mundo sistémico. A pesar de esto, la postura del pensamiento binario o mecánico es introducida consciente e inconscientemente en nuestras organizaciones educativas, encontrando refuerzos en la sociedad donde el líder de tipo vertical – jerárquico aún tiene predominio, influenciando en los comportamientos sociales de las personas.

CONCLUSIONES

El tema del liderazgo sistémico en las IES públicas mexicanas, sencillamente da lugar a una cuestión filosófica. Por una parte, los protectores del modelo empresarial incitan en que los líderes públicos deben ser animados para incluir activamente para convertir sus organizaciones aplicando pensamientos de liderazgo estratégico obtenidas del sector privado (un modelo transformacional). De otra manera se puede mencionar que los defensores de la rectoría siguen preocupados por cuestiones de rendición de cuentas democrática (más cerca de un modelo transaccional). Una representación objetiva del liderazgo en las IES públicas mexicanas posiblemente se halle entre estos dos extremos. En las IES públicas mexicanas, los valores y las presiones normativas actúan con un papel crítico en la evaluación de la legalidad de las decisiones y acciones, y las intensas presiones políticas y profesionales autónomas de los grupos colocan a los líderes en una situación de negociaciones persistentes. La alineación de estos diferentes compuestos de presiones y obligaciones con las necesidades de mejorar la prestación de servicios públicos involucra que la práctica del liderazgo será específicamente complicada.

La sociedad postmoderna retoma el diálogo como medio para crecer a partir de las fortalezcas que cada persona pueda contribuir a la organización, esto involucra que cada talento humano, tiene la potencialidad para asistir al desarrollo sistémico de la organización, volviéndose un liderazgo simultáneo en donde cada uno efectúa funciones diferentes, pero con un mismo objetivo que lograr en la continuación de una sociedad donde el ser humano sea el centro de esta.

El liderazgo sistémico se cimenta desde principios epistémicos que comienzan el abordaje praxeológico fundando la indecisión, sistemas complejos, como entidades operativas del hacer gerencial, cabe

recaltar que no tienen su origen característico en México, operación desarrollada hacia la investigación sobre prácticas institucionales universitarias con el objetivo regenerativo conceptual enfocado a descubrir principios adecuados a neo teorías contextualizadas.

Como resultado a lo planteado, se muestra el proyecto principal de la investigación: Crear un concepto emergente sobre liderazgo sistémico en instituciones de educación superior públicas en México.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez-Cárdenas, S., I. Guerrero-Cárdenas, S. Díaz, P. Gallina y S. Gallina. 2001. The variables of physical habitat selection by desert bighorn sheep (*Ovis canadensis weemsi*) in the Sierra del Mechudo, Baja California Sur, México. *Journal of Arid Environments* 49:357–374.
- Antonakis J., Cianciolo A., Sternberg R. (2004). *The nature of leadership*. Thousand Oaks: Sage Publications
- Álvarez, S. (2001). *La cultura y el clima organizacional como factores relevantes en la eficacia del Instituto de Oftalmología*. Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Barrow, J. C. (1977). The Variables of Leadership. *Academy of Management Review*, 2, 231-251. <https://doi.org/10.5465/amr.1977.4409046>
- Bennis, W. and Nanus (1985) *Leaders: The Strategies for Taking Charge*. New York: Harper and Row.
- Cobbett, Steve. (2016). Context and relationships: Using the systemic approach with music therapy in work with children, adolescents and their families. *British Journal of Music Therapy*, 30(2), 65–73. <https://doi.org/10.1177/1359457516662474>
- Elgart, Mark. (2017). Can schools meet the promise of continuous improvement? *Phi Delta Kappan*, 99(4), 54–59. <https://doi.org/10.1177/0031721717745546>
- González-Millán, José & Álvarez-Castañón, Lorena. (2019). Gestión de Conocimiento e Innovación Abierta: hacia la conformación de un modelo teórico relacional [Knowledge Management and Open Innovation: towards the conformation of a relational theoretical model]. *Revista Venezolana De Gerencia*, 24(88), 1199-1222. <https://doi.org/10.37960/revista.v24i88.30173>
- Gutiérrez, Lorena. (2017). Sistema teórico explicativo sobre la dinámica de las redes interorganizacionales [Theoretical explanatory system on the dynamics of interorganizational networks]. *Revista Venezolana De Gerencia*, 22(77), 97-120.

<https://doi.org/10.37960/revista.v22i77.22500>

Hamilton, Stephen. (2019). We need a systemic approach to career pathways. *Phi Delta Kappan*, 101(4), 38–42. <https://doi.org/10.1177/0031721719892973>

Heather Nick. (2020). The concept of akrasia as the foundation for a dual systems theory of addiction. *Behavioural brain research*, 390, 112666. <https://doi.org/10.1016/j.bbr.2020.112666>

Hernández-Palma, Hugo, Barrios Parejo, Ignacio, & Martínez Sierra, David. (2018). Gestión de la calidad: elemento clave para el desarrollo de las organizaciones [Quality management: a key element for organizational development]. *Criterio Libre*, 16(28), 169–185. <https://doi.org/10.18041/1900-0642/criteriolibre.2018v16n28.2130>

Jesuino, J. C. (1996) *Processos de Liderança*. Lisboa: Livros Horizonte.

Kerlinger, F. N. y Lee, H. B. (2002). *Investigación del comportamiento. Métodos de investigación en ciencias sociales* (4ª ed.). México: McGraw-Hill

Eden, D., & Leviatan, U. (1975). Implicit Leadership Theory as a Determinant of the Factor Structure Underlying Supervisory Behavior Scales. *Journal of Applied Psychology*, 60, 736-741. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.60.6.736>

Lord, R.G. & Maher, K.J. (1991). *Leadership and Information Processing: Linking Perceptions and Organizational Performance*. New York: Routledge, Chapman & Hall.

Medina-León, Alberto, Nogueira Rivera, Dianelys, Hernández-Nariño, Arialys, & Comas Rodríguez, Raúl. (2019). Procedimiento para la gestión por procesos: métodos y herramientas de apoyo [Procedure for process management: methods and support tools]. *Ingeniare. Revista chilena de ingeniería*, 27(2), 328-342. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-33052019000200328>

Nieto-Licht, Cesar. (2013). Enfoque sistémico en los procesos de gestión humana [Systemic approach to human resources management processes]. *Revista Escuela De Administración De Negocios*, (74), 120-137. <https://doi.org/10.21158/01208160.n74.2013.740>.

Núñez-Rojas, Nemecio, & Díaz-Castillo, Doris. (2017). Perfil por competencias gerenciales en directivos de instituciones educativas [Management skills profile in directors of educational institutions]. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 43(2), 237-252. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052017000200013>

- Sandín Esteban, M^a Paz (2003) *Investigación Cualitativa en Educación. Fundamentos y Tradiciones*. Madrid. Mc Graw and Hill Interamericana.
- Sánchez Carlessi H, Reyes Meza C. "Metodología y Diseño en la Investigación Científica" Edit. INIDE Lima - Perú. 1992
- Schütz, A. (1979). *El problema de la realidad social [The problem of social reality]*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Senge, P. (2006). *La quinta disciplina*. [En línea]
http://www.institutocastaneda.com.ar/ingreso/archivo_ispi4031_ingreso_La-quinta-disciplina-Peter-Sange.pdf.
- Starr, Joshua. (2017). *Leadership: Organizing for adaptive change management*. Phi Delta Kappan, 98(8), 70–71. <https://doi.org/10.1177/0031721717708301>
- Vainauskienė, Vestina & Vaitkienė, Rimgailė. (2021). Enablers of Patient Knowledge Empowerment for Self- Management of Chronic Disease: An Integrative Review. *International journal of environmental research and public health*, 18(5), 2247.
<https://doi.org/10.3390/ijerph18052247>
- Van-Dorssen-Boog, Pauline., de Jong, Jeroen., Veld, Monique, & Van Vuuren, Tinka. (2020). Self-Leadership Among Healthcare Workers: A Mediator for the Effects of Job Autonomy on Work Engagement and Health. *Frontiers in psychology*, 11, 1420.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01420>
- Whittle, Andrea, Suhomlinova, Olga, & Mueller, Frank. (2010). Funnel of Interests: The Discursive Translation of Organizational Change. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 46(1), 16–37. <https://doi.org/10.1177/0021886309357538>
- Yukl, G., Van Fleet D. (1992). En Dunnette, M. D., Hoveh, L. M. (1992). *Handbook of industrial and organizational psychology*. California: Consulting Psychologists Press.