

Distinguidos Rectores y Autoridades de la RADU, invitados especiales, integrantes HAA y HCS UMaza, egresados, docentes, personal de apoyo, señoras y señores, buenas noches.

En nombre del claustro universitario en general y del equipo de Rectorado en particular, les damos la más cálida bienvenida a Mendoza y a nuestra Universidad.

Es importante mencionar que la Patria cumple 200 años, la UDA festeja sus 45 años de vida y la UM y nuestra Casa de Altos Estudios el cincuentenario trabajando para nuestra sociedad.

Debo agradecer la gentileza que han tenido las autoridades de la RADU en permitirnos ser los anfitriones de esta Colación de Grados, también a todos los que han participado en la organización de este evento, en especial a la unidad académica del CEM, Dr. Enrique Guilhou y todo los equipos que han trabajado en la realización de esta verdadera jornada de fiesta.

Analizando los objetivos generales de la carrera de Posgrado de Especialización en Gestión de la Educación Superior de la RADU, me pareció adecuado analizar dos de los más trascendentales:

1- La necesidad de creación de operaciones sinérgicas entre las instituciones de la región para realizar actividades concertadas y relacionadas con la RSU y los nuevos modelos de Educación Superior en el horizonte del siglo XXI

En este aspecto específico, la Universidad tiene un gran compromiso, desafío y deuda con la sociedad en lo que se refiere a las nuevas funciones en el desarrollo de la investigación científica, la cooperación directa con el Estado y la comunidad para mejorar el bienestar colectivo, la participación en proyectos de innovación tecnológica, la formación de recursos humanos con RS que respondan a las demandas y necesidades del mercado.

Una Universidad no tiene por qué ser reproductora de lo que ya existe: debe tener en cuenta desde luego la realidad vigente, pero siempre debe apuntar a su mejor transformación.

A través del debate respetuoso y académico, debe trabajar y aportar para revertir la creciente brecha socio-territorial que se verifica en la provincia y en la región para lograr un crecimiento integral mediando entre las políticas públicas y privadas con una visión estratégica sin asimetrías, y articulando las acciones originadas en la nación, la provincia y los municipios, muchas veces superpuestas y en otros casos totalmente dispersas.

El Equipo de Gestión de este modelo de Universidad debe bregar por la continuidad de las políticas de Estado, quedando claro que debe realizarse desde una óptica amplia e integral, partiendo de una visión holística y sobre todo consensuada entre todos sus actores, para lograr de esta forma la resolución de los problemas cotidianos de nuestros ciudadanos, sobre todo aquellos que tienen NBI.

En base a lo anterior, la Universidad debe tener participación directa en la organización territorial, determinando cuáles son las zonas más rezagadas de la región y analizando sus causales. Todos sabemos de las asimetrías territoriales en cuanto a niveles de economía, salud y educación sobre todo Superior, reconociendo la importancia fundamental de la relación directa entre RRHH y educación que tiene repercusión directa en la sustentabilidad del desarrollo de un determinado lugar.

La Universidad debe trabajar sobre ejes estratégicos claramente definidos para contribuir a la desaparición de mosaicos de postergación y olvido, a través de los aportes académicos de sus expertos, de sus proyectos de investigación científica y tecnológica, de la oferta de servicios a terceros.

Debe bregar por un modelo de planificación estratégica de integración territorial tratando de evitar el desarraigo de nuestros jóvenes, lo que agrava la asimetría del desarrollo mencionado.

En el modelo de equidad territorial debe trabajar en la regionalización de las actividades productivas para evitar el suicidio social colectivo y mitigar las inequidades en nuestras comunidades.

En función de este complejo entramado de elementos y relaciones que definen la problemática presentada, el equipo de gestión a través de la RSU debe tener en cuenta indicadores trascendentales que en muchos casos tienen una historia de 200 años, como son: la cultura propia del oasis donde vivimos, el agua, cuya crisis estamos viviendo día a día, sus cauces de riego, los espacios verdes y sus árboles, verdaderos protagonistas del ambiente sustentable, nuestras acequias, los hábitos y costumbres de nuestros ciudadanos, la necesidad del reconocimiento de nuestros pueblos originarios, la inclusión social y educativa de personas con capacidades diferentes. Sin dudas todos estos aspectos generan un proceso dinámico que se retroalimenta permanentemente y en donde la gestión universitaria debe marcar una impronta fundamental siendo la única y verdadera protagonista nuestra comunidad.

2- El otro objetivo a analizar de la Especialización que ha finalizado, se refiere al otorgamiento de instrumentos para el mejoramiento de habilidades y destrezas directivas y de liderazgo desde el equipo de gestión.

El liderazgo implica responsabilidades que deben ser explicadas en la acción. Cuando hablamos de liderazgo educativo nos estamos refiriendo a un tipo de conducción que se desarrolla en un mundo cuyas reglas son diferentes a las que se utilizan en el mundo de las empresas industriales, de bienes y servicios y de instituciones públicas. La conducción educativa debe regirse por reglas diferentes, propias y únicas, que utilicen códigos de comportamientos específicos y detallados.

Este liderazgo educativo debe tener en cuenta como mínimo estas características:

1. El momento en que deben actuar.
2. La consideración del entorno.
3. La evaluación de los elementos anteriores en toda su complejidad.
4. Un análisis institucional completo que observe e incluya las diversidades.

En los procesos de cambio, como el que necesitamos actualmente, el líder educativo es una "conditio sine qua non".

El líder educativo es una persona que piensa en términos de equipo, habla de trabajo en equipo y apunta siempre al futuro con realismo.

Este trabajo en equipo en el sector educativo y desde la gestión genera un grado de cohesión y coordinación completamente distinto al clima que genera el individualismo al que estamos acostumbrados en nuestra sociedad.

Los líderes exitosos, sobre todo en el mundo educativo, se identifican con la pasión que acompaña a sus acciones. Ese entusiasmo debe ser contagiante y es el factor que más contribuye a generar un fenómeno de atracción para las personas que participan en la transformación del proceso educativo. El entusiasmo genuino debe basarse en mostrar la realidad.

Aquellos que han alcanzado la condición de líder educativo dentro del equipo de gestión presentan estas características:

1. Se han desempeñado en su etapa primaria como docentes / maestros, es decir, han sido reconocidos como tales por sus alumnos.
2. Han tenido la posibilidad de convivir con docentes, de quienes han recibido el reconocimiento de líderes.
3. Han demostrado la capacidad de pensar, de decir, de programar y realizar cambios significativos.
4. Son portadores natos de un intenso e íntimo impulso creativo para hacer y actuar que siempre los distingue entre todos.

En los equipos de gestión debe existir una profunda capacidad de autocrítica, un espíritu de observación muy desarrollado que pueda percibir las variaciones que se manifiestan en las conductas individuales. Debe asegurarse que el grupo pueda llegar a producir una retroalimentación válida para establecer un diagnóstico de situación y diseñar una prealimentación (feedforward) que siempre genere motivación y participación activas por parte de todos.

El equipo de gestión debe manejar una profunda comunicación con su comunidad universitaria, evitando la deformación de la información, y debe tomar decisiones prioritarias teniendo en cuenta siempre las implicancias que significa el cambio y exhibir de esa forma inteligencia comunicacional y emocional, ya que estamos hablando de personas.

El Plan Comunicacional debe ser preciso para marcar en forma clara el futuro institucional en el mediano y largo plazo (10 a 15 años como mínimo); debe comunicar la gestión a través de actos ejecutados, explicar las estrategias necesarias para el logro de objetivos, y establecer los estándares de rendimiento que utilizará para medir los resultados indicando y comunicando los criterios que utilizará en la evaluación de los rendimientos, entre otros.

En el Equipo de Gestión Educativa, el líder debe ser: VERDADERO – FIDEDIGNO – LEGITIMO – POSITIVO – AUTENTICO y sobre todo CONFIABLE y APASIONADO por lo que realiza.

Para finalizar, permítanme recordar lo que SHAKESPEARE sentenció:
"Sé grande en la acción, tal como lo has sido en el pensamiento "

Simplemente, el pensamiento debe preceder a la acción, pero el éxito no admite inactividad. Sin ejecutividad no hay éxito posible.

Muchas gracias y buenas noches.

Dr. Daniel Miranda
Rectoría UMaza