

**Universidad Nacional Experimental
de los Llanos Occidentales
"Ezequiel Zamora"**



LA UNIVERSIDAD QUE SIEMBRA

**VICERRECTORADO
PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
ESTADO BARINAS**

**COORDINACIÓN
ÁREA DE POSTGRADO**

**LIDERAZGO DOCENTE PARA LA TRANSFORMACIÓN SOCIO-
COMUNITARIA EN LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA TERRITORIAL
JOSÉ FÉLIX RIBAS UBICADA EN EL MUNICIPIO PEDRAZA DEL
ESTADO BARINAS**

Autora: Rivas Maibel

Tutora: Msc. Milena Moreno

BARINAS, NOVIEMBRE DE 2018.

Universidad Nacional Experimental
de los Llanos Occidentales
"Ezequiel Zamora"



Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social
Coordinación de Área de Postgrado
Postgrado en Docencia Universitaria

**LIDERAZGO DOCENTE PARA LA TRANSFORMACIÓN SOCIO-
COMUNITARIA EN LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA TERRITORIAL
JOSÉ FÉLIX RIBAS UBICADA EN EL MUNICIPIO PEDRAZA
DEL ESTADO BARINAS**

**Requisito parcial para optar al grado de
Magister Scientiarum en Ciencia de la Educación Superior
*Mención: Docencia Universitaria***

AUTORA: Rivas Maibel

C.I: V-18.424.217

TUTORA: Msc. Milena Moreno

BARINAS, NOVIEMBRE DE 2018.

APROBACIÓN DE LA TUTORA

Yo, **Msc. Milena Moreno**, titular de la Cédula de Identidad N° V-4.931.441, en mi carácter de Tutora del trabajo de grado titulado: "**Liderazgo docente para la transformación socio-comunitaria en la Universidad Politécnica Territorial José Félix Ribas ubicada en el Municipio Pedraza del Estado Barinas**", presentado por la ciudadana Maibel Sulisbez Rivas Arteaga, para optar al título de Magister Scientiarum en Ciencia de la Educación Superior, Mención: Docencia Universitaria, por medio de la presente certifico que he leído el Trabajo y considero que reúne las condiciones necesarias para ser defendido y evaluado por el jurado que se designe.

En **Ciudad Bolivia**, Municipio **Pedraza** del Estado **Barinas**, a los ____ días del mes de **Noviembre** de **2018**.

Nombre y Apellido: Msc. Milena Moreno

Firma de Aprobación de la Tutora

Fecha de entrega: _____

AGRADECIMIENTOS

Un día comprendí que los mejores triunfos van siempre acompañados de un gran sacrificio; por eso con esfuerzo y valentía, hoy alcanzo una meta anhelada y con amor quiero agradecer de manera especial:

A **Dios Todo poderoso**, por darme sabiduría, salud y capacidad, para cumplir con las metas trazadas en mi vida.

A la **Universidad Nacional Experimental De los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora**”, por abrirme las puertas al triunfo y por la enseñanza brindada de esa gran familia merecedora de su valiosa profesión que me brindaron conocimientos para llegar a esta meta, muy especialmente a mi Tutora Académica **MSc. Milena Moreno**, que con su esfuerzo y valentía, me orientó en las correcciones necesarias para la ejecución de un trabajo investigativo digno y representado.

A mi escenario de investigación, como lo fue la **Universidad Politécnica Territorial José Félix Ribas**, por darme la oportunidad de ejecutar tan importante investigación, agradezco por la confianza y colaboración brindada en el cumplimiento de esta meta.

A mis **amigos y amigas**, por haber fomentado en mí, el deseo de superación y anhelo del triunfo en la vida, amigos que forman parte fundamental y me comprometen a hacer las cosas con mayor disciplina y empeño para así nunca defraudarlos.

A la **Lcda. Evis Pérez**, por su asesoramiento y admirable trabajo, el cual logro que este proyecto cosechara los frutos del éxito, gracias por su colaboración, apoyo consejos y enseñanza.

Y a todos los que han puesto en mí, sus esperanzas para salir adelante, que de una forma u otra me brindaron su apoyo, les digo que la satisfacción de haber alcanzado esta meta, no sería plena, sin brindarles mis más sentidos agradecimientos.

DEDICATORIA

Hoy siento y obtengo en mis manos la alegría de quien logra sus metas. No es simplemente un papel, es el símbolo de lucha y esfuerzo, de noches sin dormir, de amigos y compañeros. Es por eso, que este logro, no es solo mi mérito, quiero compartirlo con mis seres queridos y dedicarlo especialmente:

A **Dios Todopoderoso**, por iluminarme en todo momento el camino, por darme la paciencia y sabiduría necesaria para lograr cristalizar esta meta; por estar siempre presente en mi vida y por brindarme todo lo necesario para poder culminar otra etapa tan importante, sin ti no fuese sido posible. Gracias a Dios, pongo en tus manos el destino de mi vida profesional, que aunque difícil es muy bonita.

A mis queridos Padres **Alejandra Artega y Miguel Rivas**, por ser la inspiración de esta meta trazada, por formar parte de mi crecimiento como persona, por sus consejos, confianza, paciencia y apoyo incondicional.

Con gran orgullo dedico este triunfo a mi rayito de luz, **mi hijo Christopher Alejandro**, quien cada día me motiva con sus abrazos, sonrisas y su amor, siendo mi inspiración para cumplir mis metas.

A mis **hermanos y hermanas**, por sus afectos, apoyo incondicional, por confiar y creer en mí, que mi meta les motive alcanzar las de ustedes.

A mi **Hermana Mirna Rivas**, (Q.E.P.D.) (†), aunque no estés físicamente, siempre ha sido mi ejemplo a seguir y hoy eres el bastón que sostiene este triunfo alcanzado, gracias por estar conmigo espiritualmente en todo momento, sé que desde el cielo te sientes orgullosa y compartes esta alegría conmigo. Siempre te llevaré en mi corazón.,

Y a todos los que creyeron en mí, por el apoyo brindado en todo momento mil gracias. Para ustedes, mi triunfo, para mí, la satisfacción de haberlo logrado.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
LISTA DE CUADROS Y TABLAS.....	viii
LISTA DE GRÁFICOS.....	x
RESUMEN.....	xi
INTRODUCCIÓN.....	1
Capítulo I. El Problema.....	3
1.1 Planteamiento del Problema.....	3
1.2 Objetivos de la Investigación.....	8
1.2.1 Objetivo General.....	8
1.2.2 Objetivos Específicos.....	8
1.3 Justificación de la Investigación.....	9
1.4 Alcances y limitaciones.....	11
Capítulo II Marco Teórico Referencial.....	10
2.1 Antecedentes de la Investigación.....	10
2.2 Bases Teóricas.....	17
2.3 Bases Legales.....	27
2.4 Sistema de Variables.....	29
Operacionalización de las variables.....	30
Capítulo III. Marco Metodológico.....	31
3.1 Naturaleza de la Investigación.....	31
3.2 Tipo de Investigación.....	32
3.3 Diseño de la Investigación.....	33
3.4 Población y Muestra.....	33
3.5 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.....	34
3.6 Validez del Instrumento.....	35

3.7 Confiabilidad del Instrumento.....	36
3.8 Técnica de Análisis de datos.....	37
Capítulo IV. Presentación y análisis de los resultados.....	38
Capítulo V. Conclusiones y Recomendaciones.....	58
5.1 Conclusiones.....	57
5.2 Recomendaciones.....	60
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	63
ANEXOS.....	66
Anexo A: Instrumento de recolección de información.....	67
Anexo B: Validación del Instrumento.....	69
Anexo C: Registro fotográfico.....	75

LISTA DE TABLAS

Cuadros

N°	Descripción	p.
01	Operacionalización de las variables.....	30

Tablas

N°	Descripción	p.
01	Distribución de la Frecuencia de la variable Liderazgo docente Ítem ¿En la organización donde laboras se observa ausentismo y rotación del personal docente frecuentemente?	39
02	Distribución de la Frecuencia de la variable Liderazgo docente Ítem ¿Los docentes manifiestan entusiasmo y energía al conducir a los demás?	40
03	Distribución de la Frecuencia de la variable Liderazgo docente Ítem ¿Los docentes desarrollan actividades en función de la institución, de manera aislada?	41
04	Distribución de la Frecuencia de la variable Liderazgo docente Ítem ¿El docente como líder en la institución, sigue las reglas rigurosamente y se aseguran que todo lo que hagan sus seguidores sea preciso?	42
05	Distribución de la Frecuencia de la variable Liderazgo docente Ítem ¿El profesorado aporta ideas valiosas y oportunas para el crecimiento de la institución?	43
06	Distribución de la Frecuencia de la variable Liderazgo docente Ítem ¿Los docentes entregan oportunamente los informes y recaudos solicitados por la dirección?	44
07	Distribución de la Frecuencia de la variable Liderazgo docente Ítem ¿Se presentan muchos conflictos en el personal docente que laboran por su misma cuenta?	45
08	Distribución de la Frecuencia de la variable Liderazgo docente Ítem ¿El personal docente presenta informes en el momento oportuno de las actividades cumplidas?	46
09	Distribución de la Frecuencia de la variable Liderazgo docente Ítem ¿El personal docente de la institución se involucra en la solución de problemas socio-comunitarios?	47
10	Distribución de la Frecuencia de la variable Liderazgo docente Ítem ¿Ha generado usted como líder en sus seguidores, el optimismo en la cotidianidad hacia el logro de sus propias metas?	48

- 11 Distribución de la Frecuencia de la variable Transformación socio-comunitaria. **Ítem** ¿Aplica usted, principios axiológicos, para mejorar el aprendizaje en el liderazgo transformacional y atacar los problemas más sentidos en su institución? 49
- 12 Distribución de la Frecuencia de la variable Transformación socio-comunitaria. **Ítem** ¿Cree usted que es importante generar un liderazgo transformacional docente para la autogestión como acción participativa a las necesidades de la organización educativa donde laboral? 50
- 13 Distribución de la Frecuencia de la variable Transformación socio-comunitaria. **Ítem** ¿Demuestra interés, iniciativa y compromiso docente por el reimpulso del sistema educativo y su labor social (creatividad e innovación)? 51
- 14 Distribución de la Frecuencia de la variable Transformación socio-comunitaria. **Ítem** ¿Ha desarrollado usted algunas dinámicas que puedan aumentar la motivación y el liderazgo en el equipo docente para transformación socio comunitario? 52
- 15 Distribución de la Frecuencia de la variable Transformación socio-comunitaria. **Ítem** ¿Desarrollas tus habilidades para recibir, comprender y transmitir información e interactuar con sus compañeros y usuarios de manera eficiente? 53
- 16 Distribución de la Frecuencia de la variable Transformación socio-comunitaria. **Ítem** ¿Estimula usted, la intelectualidad armónica para la búsqueda de la innovación en la solución de problemas socios comunitarios? 54
- 17 Distribución de la Frecuencia de la variable Transformación socio-comunitaria. **Ítem** ¿Estimulas la actuación de tus seguidores para generar nuevas ideas en ellos, así como desarrollar la creatividad y la innovación en tu desempeño como líder en la institución donde laboras? 55
- 18 Distribución de la Frecuencia de la variable Transformación socio-comunitaria. **Ítem** ¿Desde el rol como líder que usted ocupa, garantizas el cumplimiento de tareas y responsabilidades de sus seguidores dentro del contexto educativo donde laboras? 56
- 19 Distribución de la Frecuencia de la variable Transformación socio-comunitaria. **Ítem** ¿Cómo líder docente, implementa usted, acciones para resolver los problemas que enfrentan la comunidad educativa y socio-comunitaria? 57

LISTA DE GRÁFICOS

N°	Descripción	p.
01	Distribución porcentual de las respuestas aportadas en el ítem N° 1.	39
02	Distribución porcentual de las respuestas aportadas en el ítem N° 2.	40
03	Distribución porcentual de las respuestas aportadas en el ítem N° 3.	41
04	Distribución porcentual de las respuestas aportadas en el ítem N° 4.	42
05	Distribución porcentual de las respuestas aportadas en el ítem N° 5.	43
06	Distribución porcentual de las respuestas aportadas en el ítem N° 6.	44
07	Distribución porcentual de las respuestas aportadas en el ítem N° 7.	45
08	Distribución porcentual de las respuestas aportadas en el ítem N° 8.	46
09	Distribución porcentual de las respuestas aportadas en el ítem N° 9.	47
10	Distribución porcentual de las respuestas aportadas en el ítem N° 10.	48
11	Distribución porcentual de las respuestas aportadas en el ítem N° 11.	49
12	Distribución porcentual de las respuestas aportadas en el ítem N° 12.	50
13	Distribución porcentual de las respuestas aportadas en el ítem N° 13.	51
14	Distribución porcentual de las respuestas aportadas en el ítem N° 14.	52
15	Distribución porcentual de las respuestas aportadas en el ítem N° 15.	53
16	Distribución porcentual de las respuestas aportadas en el ítem N° 16.	54
17	Distribución porcentual de las respuestas aportadas en el ítem N° 16.	55
18	Distribución porcentual de las respuestas aportadas en el ítem N° 18.	56
19	Distribución porcentual de las respuestas aportadas en el ítem N° 19.	57

**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
“EZEQUIEL ZAMORA”
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
COORDINACIÓN DE ÁREA DE POSTGRADO
POSTGRADO EN DOCENCIA UNIVERSITARIA**

**LIDERAZGO DOCENTE PARA LA TRANSFORMACIÓN SOCIO-
COMUNITARIA EN LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA TERRITORIAL JOSÉ
FÉLIX RIBAS UBICADA EN EL MUNICIPIO PEDRAZA DEL ESTADO
BARINAS**

AUTORA: Rivas Maibel
TUTORA: Msc. Milena Moreno
AÑO: 2018

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general describir el liderazgo docente para la transformación socio-comunitaria en la Universidad Politécnica Territorial José Félix Ribas ubicada en el Municipio Pedraza del Estado Barinas. Para su desarrollo, metodológicamente fue una investigación de naturaleza cuantitativa, enmarcada en estudio descriptivo con diseño de campo. La población investigada fue de diecinueve (19) docentes universitarios que laboran en universidad escenario de estudio y la muestra se constituyó en toda la población mencionada, a quienes se les aplicó un instrumento tipo cuestionario con un escalamiento de Likert, que fue validado por la técnica de “Juicio de experto”, y determinada su confiabilidad a través del coeficiente de Alfa de Cronbach. Los resultados obtenidos, permitieron determinar que en la organización universitaria predomina un liderazgo burocrático y comprometido, donde se manejan relativamente los conflictos y se estimula poco a los docentes a través de la participación, lo cual no contribuye a mejorar la productividad y el desempeño de los mismos, de este modo, se detectaron grandes debilidades en los principios de globalidad e integralidad que se requieren para lograr un esquema de carácter transformacional que los guíe hacia una visión interpretativa que les permita optimizar su gestión. Lo que exige una revisión de las diversas experiencias y actividades de los docentes universitarios promoviendo en ellos un liderazgo, en el que asuman su tarea con optimismo, motivación y compromiso, sobretodo en momentos de crisis, de verdadera tensión teniendo la valentía de tomar decisiones radicales para llevar adelante las metas de la organización y su entorno comunitario generando también en sus seguidores compromiso, esfuerzo y satisfacción en el desarrollo de tareas.

Palabras claves: Liderazgo Docente, Transformación Socio-Comunitaria

**EXPERIMENTAL NATIONAL UNIVERSITY
FROM THE WESTERN LLANOS
"EZEQUIEL ZAMORA"
VICE-RECTORATE OF PLANNING AND SOCIAL DEVELOPMENT
COORDINATION OF POSTGRADUATE AREA
POSTGRADUATE IN UNIVERSITY TEACHING**

**TEACHING LEADERSHIP FOR THE SOCIO-COMMUNITY
TRANSFORMATION AT THE TERRITORIAL POLYTECHNICAL
UNIVERSITY JOSÉ FÉLIX RIBAS LOCATED IN THE MUNICIPALITY
PEDRAZA DEL ESTADO BARINAS**

AUTHOR: Rivas Maibel
TUTORA: Msc. Milena Moreno
YEAR: 2018

SUMMARY

The main objective of this research was to describe the teaching leadership for socio-community transformation in the José Félix Ribas Territorial Polytechnic University located in the Pedraza Municipality of the Barinas State. For its development, methodologically it was an investigation of a quantitative nature, framed in a descriptive study with field design. The population investigated was nineteen (19) university professors who work in a university setting, and the sample was constituted in all the mentioned population, to whom a questionnaire instrument was applied with a Likert scaling, which was validated by the technique of "Expert judgment", and determined its reliability through the Cronbach's Alpha coefficient. The results obtained, allowed to determine that in the university organization a bureaucratic and committed leadership predominates, where conflicts are handled relatively and teachers are little stimulated through participation, which does not contribute to improve the productivity and the performance of the same, in this way, great weaknesses were detected in the principles of globality and integrality that are required to achieve a transformational character scheme that guides them towards an interpretive vision that allows them to optimize their management. What requires a review of the diverse experiences and activities of university professors promoting in them a leadership, in which they assume their task with optimism, motivation and commitment, especially in times of crisis, of real tension having the courage to make radical decisions to carry out the goals of the organization and its community environment, generating in its followers commitment, effort and satisfaction in the development of tasks.

Keywords: Teaching Leadership, Socio-Community Transformation

INTRODUCCIÓN

Actualmente el mundo percibe un gran flujo de transformaciones e ideas, problemáticas y nuevos desafíos que exigen ser canalizados y, a su vez, intensificados a través de la comprensión de las oportunidades que ofrece el entorno. En este sentido, retos como los que imponen los nuevos estándares socioeconómicos, las organizaciones de alto desempeño, la demanda de servicios innovadores, los avances tecnológicos, la competencia, buscan ser ahora gestionados por personas capaces de movilizar equipos de trabajo hacia metas extraordinarias.

Por tal motivo se espera que a la par de estas nuevas exigencias se desarrollen también personas capaces de materializar estrategias para el aprovechamiento de las fortalezas organizacionales y puedan convertirlas en ventajas competitivas que las sitúen en un lugar privilegiado para alcanzar el éxito. En efecto, el nuevo milenio ha transformado las prácticas de las organizaciones y con ello las habilidades y características que el nuevo entorno educativo demanda de los docentes líderes. La comunicación lineal y el liderazgo transformacional, son nuevas estrategias previstas para poder dirigir y guiar a los estudiantes con la intención que todos se involucren y sean actores al lograr las metas propuestas, especialmente, este criterio se hace necesario cuando se trata del factor educación.

En este sentido, puede decirse que el éxito de las universidades hoy en día, dependen de la excelencia individual y esta requiere de un liderazgo creativo y participativo para el logro de los objetivos, que puedan unir a las personas en la prosecución de un propósito significativo. Igualmente debe tener muy en cuenta que las relaciones que se dan entre los miembros de una organización se establece gracias a la comunicación y en esos procesos de intercambio se asignan, delegan funciones y se establecen compromisos promoviendo la participación, la integración y la convivencia, de esta manera se va a lograr eficientemente las actividades a desarrollarse en la educación

superior, y un mejor desempeño laboral en los docentes, consolidando las características de líder para el logro de las metas que se plantee.

En esta perspectiva, es necesario un líder que responda a las exigencias del trabajo de acuerdo con la percepción de las características humanas y ambientales de la organización; lo cual implica además, que cuando se necesite dirección sea capaz de dirigir y cuando se requiera participación pueda manejarse en forma democrática.

En consecuencia, se presenta la siguiente investigación que tuvo como objetivo describir el liderazgo docente, para la transformación socio-comunitaria en la Universidad Politécnica Territorial José Félix Ribas ubicada en el Municipio Pedraza del Estado Barinas. Con un enfoque cuantitativo, un diseño de campo, de nivel descriptivo y utilizando el cuestionario como instrumento para la recolección de datos, se procedió a desarrollar el estudio, estructurando el escrito en los siguientes capítulos:

En el Capítulo I, se desarrolla el Problema e incluye el planteamiento del problema, los objetivos de la investigación (general y específicos) así como la justificación, alcances y limitaciones.

El Marco Teórico, es presentado en el Capítulo II por medio de los antecedentes de la investigación, bases teóricas, bases legales, sistema de variables y la Operacionalización de las mismas.

El Capítulo III, contiene el Marco Metodológico a través de la naturaleza de la investigación, tipo y diseño de la investigación, descripción de la metodología, la población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, técnica de análisis de datos. Finalmente se establecen las referencias bibliográficas.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del Problema

Todas las sociedades mundiales avanzan en la conformación de sus estructuras sociales, en la tecnología y en todos los sistemas políticos, sociales, culturales, económicos y de cualquier otra índole, siendo el eje central de esas transformaciones la actitud de los líderes de cada uno de esos sistemas, en el cual la educación es uno de los puntos principales para el desarrollo y no solo en el aspecto académico sino en el liderazgo que ejercen los docentes para la consolidación de las estructuras sociales y la resolución de sus necesidades comunes. En este contexto, Godoy y Bresó (2013) señalan que el liderazgo:

Es una habilidad que puede ser entrenada y le compete orientar e impulsar a los seguidores hacia la meta, a través de relaciones motivadoras y llenas de energía en las que la influencia del líder sea capaz de infundir un sentido a la misión entre los seguidores (p. 60).

De este modo, el líder busca desarrollar el potencial de sus seguidores, de manera tal que puedan ir en busca de aquellas recompensas que son valoradas por ellos, y a su vez permitiendo que en ellos se produzca un proceso motivacional que trascienda la búsqueda de un fin individual y egoísta, de forma tal que el interés perseguido sea de carácter solidario y colectivo.

En estas perspectivas, el liderazgo involucra la influencia sobre otras personas, así como la participación y aceptación de parte de ella. En el

ámbito educativo, el liderazgo es un elemento que lleva a la calidad y competitividad escolar, tal como lo plantea Boelen (1993), citado por Montemayor (2011) quien señala que: “Existe una tendencia mundial a reformar la educación, motivada por la necesidad que tienen las organizaciones, para reflejar los requerimientos futuros de la sociedad y para asegurar que los estudiantes adquieran aptitudes apropiadas para ejercer su profesión con calidad” (p. 29). A este respecto, la educación superior enmarca a los líderes en su rol de ser más estratégicos en su liderazgo y liderar de forma proactiva y competitiva, es decir, enfrentándose a los desafíos contextuales con estrategias adecuadas.

Cabe agregar, que actualmente, la superación en liderazgo educativo en Latinoamérica se ha diseñado más con bases conceptuales teóricas que empíricas. Desde esta perspectiva, Moss y Ritossa (2007) destacan que: “los líderes son personas o grupos de personas competentes en el arte de conducir a una comunidad en la construcción de un futuro deseable por y para esa comunidad” (p. 433). Esto quiere decir que, tanto el proceso de consolidación del líder, como la articulación de acciones requeridas para alcanzarlo requieren de múltiples interacciones comunicativas, aspecto que descubre la centralidad de la ontología del lenguaje, las acciones y las emociones como constitutivos que son escasamente reconocidos en las visiones tradicionales de la gestión social.

Dadas las condiciones que anteceden, las organizaciones educativas enfrentan retos, de adoptar modelos técnicos, para jerarquizar las prioridades, así como racionalizar los recursos, cambiando la visión del liderazgo hacia una perspectiva transformacional. En este marco referencial, el trabajo docente se presenta como una tarea compleja, cuya misión principal radica en promover el acto educativo, que requiere del desarrollo de un liderazgo eficaz para alcanzar su cometido. Por tal razón, Rodríguez (2011), plantea que:

El rol que ocupa el líder pedagógico dentro de la institución educativa es fundamental en el desarrollo y funcionamiento del proceso enseñanza aprendizaje de esta dimensión, orientada a la pedagogía, supone un saber, pero no un mero saber técnico, sino un saber relacionado íntimamente con la situación en la escucha activa, la motivación y la estimulación del individuo, para crear condiciones favorables al aprendizaje (p. 253).

Ante la situación planteada, el liderazgo transformacional es el más idóneo para ser desarrollado en las instituciones educativas por sus docentes, considerando que este liderazgo motiva a las personas a hacer más de lo que ellas mismas esperan, produciendo cambios en los grupos, organizaciones y en la sociedad, acoplándose perfectamente en la dinámica desarrollada en las organizaciones educativas.

En esta perspectiva, en Venezuela la educación ha sido partícipe de innumerables y trascendentales cambios debido a la exigencia de una sociedad que se orienta hacia un nuevo modelo de país y de ciudadano. De allí, el docente actual en su rol de líder juega un papel preponderante en las universidades, porque, a medida que aplica estrategias transformacionales, intercambian experiencias significativas en forma ascendente, descendente, horizontal, vertical o lineal en los espacios educativos, con la finalidad de afianzar el diálogo dentro y fuera del ambiente de aprendizaje, considerando que algunas veces los paradigmas teóricos han sido abandonados, casi totalmente por los docentes cuando se dedican a su rol de facilitador, obviando su rol de promotor social donde se sustenta el liderazgo.

Esta realidad se ha venido evidenciando en el desempeño docente pertenecientes a la Universidad Politécnica Territorial José Félix Ribas ubicada en el Municipio Pedraza del Estado Barinas, donde existe una plataforma docente comprometidos con el trabajo asignado por el Ministerio de Educación Superior Ciencia y Tecnología de manera cooperativa, logrando en reiteradas oportunidades, alcanzar los objetivos propuesto por la gerencia de la institución, pero dejando totalmente de un lado su histórico rol

de líder que ha acompañado a los educadores desde que se inició la instrucción pública.

En consecuencia, en el medio educativo se evidencia una necesidad de transformación e incorporación de líderes para impulsar acciones comunitarias que sean coadyuvantes en la solución de los problemas que afectan la integridad de los estudiantes en cuanto a las carencias de espacios físicos que permitan desarrollar sus actividades académicas, por estas razones se incrementa las expectativas a encaminar la transformación socio comunitaria con una nueva visión interpretativa del liderazgo docente, para la transformación socio-comunitaria en el contexto de la educación superior.

Por ello, se hace necesario diseñar un modelo de gestión que promueva el liderazgo en los docentes universitarios, para orientar el proceso de construir, transformar y renovar conocimientos, cumpliendo con las exigencias del perfil y rol del docente; permitiendo el logro de una concepción científica del mundo y la consolidación de una formación armónica e integral del hombre, en la medida en que actué como persona dentro de la individualidad y la colectividad. De allí, surge el presente estudio en aras de dar respuestas oportunas a las siguientes inquietudes:

¿Qué liderazgo posee el docente para la transformación socio-comunitaria en la Universidad Politécnica Territorial José Félix Ribas ubicada en el Municipio Pedraza del Estado Barinas?

¿Qué influencia que tiene el liderazgo docente para la transformación socio-comunitaria, en la Universidad Politécnica Territorial José Félix Ribas ubicada en el Municipio Pedraza del Estado Barinas?

¿Cuál sería la metodología participativa axiológica basada en el sentido de pertinencia que pueda articular acciones mancomunadas para impulsar la transformación socio-comunitaria en los docentes de la Universidad Politécnica Territorial José Félix Ribas ubicada en el Municipio Pedraza del Estado Barinas?

1.2 Objetivos de la Investigación

1.2.1 Objetivo General

Describir el liderazgo docente para la transformación socio-comunitaria en la Universidad Politécnica Territorial José Félix Ribas ubicada en el Municipio Pedraza del Estado Barinas.

1.2.2 Objetivos Específicos

Diagnosticar el liderazgo que posee el docente universitario, para la transformación socio-comunitaria en la Universidad Politécnica Territorial José Félix Ribas ubicada en el Municipio Pedraza del Estado Barinas.

Determinar la influencia del liderazgo docente para la transformación socio comunitaria en la Universidad Politécnica Territorial José Félix Ribas ubicada en el Municipio Pedraza del Estado Barinas.

Establecer una metodología participativa axiológica basada en el sentido de pertinencia para articular acciones mancomunadas que impulsen la transformación socio-comunitaria en los docentes de la Universidad Politécnica Territorial José Félix Ribas ubicada en el Municipio Pedraza del Estado Barinas.

1.3 Justificación de la Investigación

El liderazgo transformacional es “transfigurar” a la gente y a las organizaciones, es decir, cambiar la forma de actuar, precedido de una innovación de cómo se piensa y siente. En este sentido, el líder transformacional se esfuerza en inspeccionar e incrementar a los miembros de la estructura organizativa y se orienta a transfigurar las creencias, cualidades y sentimientos de los partidarios, pues no simplemente gestiona

las organizaciones sino que interviene en la cultura de la misma en disposición a cambiarla.

Desde el punto de vista teórico, el estudio de las variables liderazgo para el cambio y transformación educativa en el contexto de la Universidad, permitirá formular lineamientos que facilitaran la integración de conceptos vigentes en este ámbito organizacional, así como la determinación de fundamentos para su desarrollo. Este estudio profundizará y aplicará modelos teóricos que permitirán explicar y transformar la realidad de dichas instituciones, buscando utilidad de estos conceptos; interpretar y describir situaciones, planes de acción que conduzcan a resolver controversias planteadas en las organizaciones educativas a fin de dar respuestas oportunas a la comunidad para mejorar la calidad de vida en estas, la efectividad y el cumplimiento de las metas para la justificación social.

Además, en lo social se pretende contribuir con la vinculación que debe existir entre las Universidades y las prioridades de las comunidades donde están inmersas, como instrumento para la transformación social, de manera que los docentes, a través de un liderazgo transformador, tomen el papel que le corresponde al generar respuestas a la realidad social. En la práctica, la presente investigación, pretende aportar los elementos necesarios para mejorar la función del docente universitario a fin de lograr que estos obtengan las herramientas necesarias para determinar la profundidad en su desempeño con sus actividades pedagógicas.

Asimismo, la investigación aportará además distintos aspectos como son el institucional, pedagógico, personal, social y científico. En el aspecto institucional se justifica ya que proporciona constructos que transigen hacia la optimización de la praxis gerencial y organizacional por cuanto, se empoderan de conocimientos que ayudará en los procesos de integración, enseñanza y aprendizaje, puesto que los docentes universitarios, podrán crear un clima de cambios positivos constantes con la participación de cada uno de los actores del ámbito educativo.

En este propósito, el enfoque metodológico, permitió su aplicación a otros estudios para reforzar la línea organizacional, de manera de producir conocimientos en este ámbito, produciendo valor heurístico en la generación de otras propuestas de investigación que continúen profundizando sobre la problemática analizada. Desde las perspectivas prácticas, las indagaciones permitirán proporcionar resultados válidos, confiables enrumados a conocer los aspectos que inciden en la gerencia escolar participativa y en la integración escuela comunidad proporcionando la posibilidad de utilizar la información obtenida del plantel en estudio.

1.4 Alcances y Limitaciones

1.4.1 Alcances

La investigación se orienta hacia la descripción del liderazgo de los docentes universitarios, para la transformación socio-comunitaria en la Universidad Politécnica Territorial José Félix Ribas ubicada en el Municipio Pedraza del Estado Barinas.; De allí, que los alcances de la investigación vienen dados por el fortalecimiento del desempeño laboral del docente universitario, el cual dependerá en gran escala, de la capacidad del liderazgo transformacional que logren ejercer en la Universidad, para retomar la buena marcha de los procesos académicos, en beneficio de todos los actores socio-comunitarios.

1.4.2 Limitaciones

Entre los posibles obstáculos que se pueden encontrar durante el desarrollo de la investigación se tiene: la falta de sinceridad de los encuestados al momento de responder el cuestionario, lo que trae un sesgo en la información y por ende en los resultados de la investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

El marco teórico, llamado también referencial, constituye un conjunto de proposiciones teóricas interrelacionadas que fundamentan y explican aspectos significativos del tema o problema de estudio, y lo sitúan dentro de un área específica del conocimiento. Según Arias (2010) el marco teórico “implica un desarrollo amplio de los conceptos y proposiciones que conforman el punto de vista o enfoque adoptado, para sustentar o explicar el problema planteado” (p. 107). En este propósito se hace referencia al desarrollo de la investigación ubicada desde un enfoque analítico determinada en el liderazgo transformacional y la participación socio comunitaria de líderes en el nivel educativo universitario.

2.1 Antecedentes de la Investigación

Después de haber realizado una revisión de diferentes fuentes de información en torno a lo que se ha investigado acerca del tema, se resumió en los siguientes estudios, un marco referencial para describir, explicar y ampliar con mayor exhaustividad el problema planteado en la presente investigación.

Es conveniente tomar como referencia Internacional a Alcaide (2017) quien presentó una Tesis para la Facultad de Educación de la Pontificia Universidad Católica de Chile, optando al grado académico de Doctor en Ciencias de la Educación, titulado “Liderazgo Instruccional y Transformacional en los procesos de mejora en establecimientos Educativos en Santiago de Chile” donde enfocó como objetivo general describir y comprender, desde las percepciones de los directivos y profesores, las prácticas de influencia de directores escolares que impulsan

procesos de mejora al interior de sus establecimientos, en términos de los estilos de liderazgo transformacional (LT) o instruccional (LI) y su relación con los efectos organizacionales de satisfacción, eficacia y esfuerzo extra.

En este contexto, se planteó una investigación descriptiva con un enfoque mixto que contempló tres momentos. En el primer momento, se interpretó el contenido de un conjunto de entrevistas grupales realizadas en los doce establecimientos escolares en tres años consecutivos. Al codificar y categorizar la información recogida a través de una pauta predeterminada fue posible la “reducción de los datos”, acordes con las categorías a priori como también desde las categorías emergentes. En el segundo momento, se aplicó un cuestionario e inventario a 36 directivos y docentes, y se realizó un análisis descriptivo cuantitativo de las variables de liderazgo y sus relaciones con los efectos organizacionales. En el tercer momento se realizó la integración de datos a través del análisis comparativo y la respectiva triangulación.

Los resultados de este estudio permitieron caracterizar la influencia de los directores(as), a partir de las categorías del liderazgo instruccional y el liderazgo transformacional inicialmente de manera independiente, pero mostrando empíricamente cómo operan a la hora de relacionarse con procesos de mejora escolar.

Cabe resaltar también el trabajo investigativo de Pérez (2017) titulado: “El liderazgo transformacional y el desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru”. De este modo, tuvo el objetivo determinar si existe relación del liderazgo transformacional con el desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru distrito de Villa María del Triunfo– UGEL N° 01 – 2017. El enfoque de investigación fue cuantitativo, de tipo básico y diseño no experimental, transversal y correlacional.

La población estuvo determinada por 140 docentes de la Institución Educativa Túpac Amaru distrito de Villa María del Triunfo, siendo la muestra de tipo censal. Los instrumentos aplicados fueron cuestionarios para medir

las variables liderazgo transformacional y desempeño docente, los cuales fueron validados mediante juicio de expertos y determinado su confiabilidad mediante el coeficiente alfa de Cronbach.

Los resultados mostraron una correlación significativa ($\rho=0.752$; $p<0,01$) entre las variables liderazgo transformacional y desempeño docente, lo que hace concluir que existe relación significativa entre liderazgo transformacional y desempeño docente en la Institución Educativa Túpac Amaru distrito de Villa María del Triunfo– UGEL N° 01 – 2017. En este sentido, el estudio mencionado contribuye con la investigación, puesto que describe las características del liderazgo transformador para lograr los cambios que se requiere en la educación venezolana.

Por su parte, Guarín (2015) desarrolló una Tesis de grado, con el objetivo de caracterizar el liderazgo transformacional en los docentes de la Universidad Nacional de Colombia sede Medellín de acuerdo a la percepción de los estudiantes de pregrado, se realizó una investigación descriptiva de tipo cualitativo – cuantitativo dado las particularidades de los atributos de las variables. Se hizo un estudio de caso que permitió visibilizar hallazgos sobre las interacciones y la percepción de los estudiantes en relación con el liderazgo docente. Fueron aplicadas 155 entrevistas a estudiantes con un avance superior al 70% en el programa curricular inscrito en donde se concluyó que el liderazgo docente busca el desarrollo y crecimiento de los estudiantes desde su acción pedagógica, orientando y comunicando, generando compromiso con los objetivos y actuando de manera que puede ser catalogado como un modelo para los estudiantes.

Se relaciona el estudio anterior con la presente investigación por el enfoque cuantitativo de los elementos del liderazgo transformacional atribuidos al docente universitario, quien tiene apertura al intercambio de ideas, las cuales favorecen la sugerencia de alternativas de solución ante los problemas cotidianos, vinculando su figura como líder en la medida que

posee una mayor experticia pedagógica, para fomentar la participación e innovación educativa.

En virtud de lo señalado el estudio previo efectuado, confirma su relevancia con la presente investigación en cuanto a la función del docente en un marco de liderazgo transformador que permita su participación con el directivo en la creación de las condiciones necesarias para lograr un desarrollo integral y armónico, requerido para la calidad educativa que se busca en el plantel.

A nivel nacional, se puede mencionar en primer lugar a Mejías (2016), quien desarrolló un Trabajo Especial de Grado para el Instituto Universitario de Tecnología Antonio José de Sucre, cuyo tituló fue “Liderazgo transformacional del gerente educativo y el desempeño docente”. En este contexto, la investigación persiguió como propósito determinar la relación existente entre el liderazgo transformacional del director y el desempeño laboral de los docentes en la UENB “Ayacucho”. De este modo, la investigación fue de tipo descriptiva, correlacional, de campo. La población estuvo conformada por 42 sujetos entre directivos y docentes, donde se tomó como muestra el total de la población por ser accesible la cual se le llama censo poblacional.

Para la recolección de la información se aplicaron dos cuestionarios dirigido al personal directivo y a los docentes con una escala múltiple tipo Lickert con las alternativas de respuesta, nunca, casi nunca, algunas veces, casi siempre, siempre. Los instrumentos fueron sometidos a un proceso de validez de contenido por expertos. Para medir el nivel de confiabilidad de instrumento se utilizó la fórmula Alfa de Cronbach, que arrojó un valor de 0,88. Los resultados de ambas variables estudiadas se ubicaron en la categoría de algunas veces determinaron que el liderazgo transformacional del gerente educativo lo ejercen los directores puesto que estimulan intelectualmente a sus seguidores, orientando al logro y alcance de objetivos.

Se recomendó que los directivos y docentes ejerzan un liderazgo transformacional para garantizar la excelencia educativa que requiere el país. En tal sentido, el estudio se vincula con el trabajo de investigación por cuanto toma como referente principal el rol del docente y su posición como líder dentro del sistema educativo y la comunidad. Destacando que dentro del campo de la educación se espera que el líder educativo posea el conocimiento y la acción, la disposición de indagar, cuestionar, problematizar, creando espacios sanos de trabajo donde se practique la responsabilidad, el respeto, el estímulo, cultivando comunidades de aprendizaje que avancen hacia la diversidad y justicia social.

En este orden y dirección, Lugo (2015) desarrolló un Trabajo Especial de Grado presentado ante la comisión de Post Grado de la Universidad de Carabobo, en Valencia del Estado Carabobo titulada “Visión Holística del gerente como líder Transformador en el contexto educativo”, cuyo propósito general fue generar una nueva visión interpretativa en el desarrollo del líder transformador desde lo representacional de los gerentes como actores sociales en el contexto educativo de Colegio San José Obrero ubicado en Puerto Cabello, Estado Carabobo.

La metodología se enmarcó en un nivel descriptivo que permitió interpretar el desarrollo profesional del gerente como líder transformador para la educación desde una convivencia profesional. La información fue suministrada por la muestra de 01 directivo, 01 coordinador académico, 01 docente de aula. Se utilizó, la entrevista, la triangulación y una hermenéutica interpretativa. En base a los resultados se determinó que su liderazgo se encuentra en vías de desarrollo hacia una visión holística para optimizar su gestión. Se generó la descripción del liderazgo transformador con una nueva visión gerencial que se ajusta a la situación actual que vive el país, por tanto da sustento a su aplicación en el ámbito educativo.

Se vincula este trabajo con la investigación por su aporte en los fundamentos teóricos relacionados con el liderazgo transformacional y en la

interpretación de las acciones gerenciales de los actores educativos desde un enfoque holístico. El gerente debe concebir su gestión educativa como una acción socializada y sistemática, donde fomente la producción del conocimiento por parte del personal y demás interesados en el hecho educativo, para que esto le sirva de complemento para darse un cambio significativo en la praxis educativa.

2.2 Bases Teóricas

Las Bases teóricas representan un sistema de conocimientos organizados, al respecto, Arias (2012) plantea que éstas “implican un desarrollo amplio que conforman un punto de vista o enfoque adaptado, para sustentar o explicar el problema planteado” (p. 107). En este sentido, la importancia que representa los referentes teóricos en la comprensión y validez de los procesos investigativos, sustentan los diversos enfoques y conceptualizaciones usados a lo largo del trabajo. A continuación los diferentes aspectos que contempla la misma en el docente líder como promotor comunitario e integracionista.

2.2.1 El liderazgo docente

Para Robbins y Judge (2009), el liderazgo “es la aptitud para influir en un grupo hacia el logro de una visión o el establecimiento de metas. La fuente de esta influencia puede ser formal, como aquella que da la posición de una jerarquía directiva en una organización (p.385). Esto significa que los líderes surgen desde el interior de un grupo o bien por la designación formal para dirigirlo.

En este orden y dirección, el líder es aquel que guía a un grupo o colectividad para conseguir unas metas. De acuerdo con la definición de liderazgo aplicada al profesor universitario, se trata de un proceso particular

de influencia social guiado por un propósito moral con el fin de lograr los objetivos educativos utilizando los recursos del aula. Para Gil y Otros (2013), El liderazgo docente, “discurre en el sentido de crear unas condiciones en el grupo de alumnos que favorezcan el aprendizaje; el profesor es, así, líder del aprendizaje en su aula” (p. 99). En este sentido, se podría entender como líder si se observa el aula como una comunidad de aprendizaje en la que se están incorporando nuevas prácticas educativas; este profesor líder tiene un efecto sumativo al liderazgo individual de los profesores en sus aulas, contribuyendo a los cambios que se pretendan acometer en una institución educativa.

De tal forma, las cualidades del líder revelan nuevas ideas, nuevos enfoques e interpretaciones, comunica la realidad trascendental a sus congéneres y brinda soluciones fundamentales a su realidad conflictiva, no busca ni espera retribución alguna de ninguna forma, además, el líder promueve el crecimiento emocional y afectivo del grupo, es el más el inteligente y sabio para la materia que defiende o propugna. Por otro lado, en lo que respecta al liderazgo docente, Artilla (2008) indica que:

El docente debe ser un líder que posea la capacidad de ser modelo de sus estudiantes, ser creativo e intelectual y además inspirar a los alumnos para la búsqueda, se puede decir que el mismo debe tener características de liderazgo, visión de futuro y saber comunicarle, proyectar una educación innovadora y avanzada, asumiendo sus nuevos paradigmas y sus implicaciones (p. 23).

En efecto, la escuela tradicionalmente a través del docente se preparaba para la integración social, ofrecía información, conocimientos, valores, actitudes que se corresponden con el desempeño de roles sociales jerarquizados. Con el desarrollo industrial y económico se ha suscitado un cambio en la actuación personal del ser humano para adaptarse, no sólo por la competencia técnica, sino que intrínsecamente las motivaciones de los

ciudadanos demandan una atención más individualizada en función de la integración social de la escuela para reproducir y mantener su status redefinido. Según Tedesco (2009):

Es necesario un cambio de actitud de la familia y de los diferentes actores que intervienen en la formación de los niños y niñas para la promoción e integración social sobre la base del consenso que permita incorporar estrategias que faciliten la sistematización en la formación de la personalidad (solidaridad, pensamiento creativo, capacidad de resolver problemas, capacidad para el trabajo en equipo, entre otras) que no se logran con el sólo hecho de adquirir informaciones y conocimientos(p. 45)

En opinión de la investigadora, la escuela deberá tender a asumir característica de una institución de socialización. Podría definir su espacio en el ámbito de lo público, es decir de lo global y lo universal, promover el vínculo entre los diferentes actores, la discusión, el diálogo y el intercambio. En este nuevo papel, la escuela debe definir cómo promover el deseo de saber frente a la sobre información circulante en la sociedad y cómo formar los marcos de referencia para procesar la información disponible. Desde el punto de vista del nuevo papel que debe desempeñar la escuela, se hace necesario que quien asuma el rol de formador, sea sujeto de la producción del saber y tener pleno convencimiento, que el acto de enseñar, no sólo es transferir conocimiento, sino ofrecer al educando la posibilidad de diversas alternativas.

2.2.1.1 Tipos y estilos de Liderazgo

Quiñones (2011) plantea que “la educación también tiene el reto de cambiar en este nuevo orden y competencia mundial” (p. 88). Los docentes universitarios pueden ser verdaderos líderes y no solo educadores si no ejecutivos emprendedores que deben estar orientados hacia resultados con

un espíritu de cambio y crecimiento permanente de la calidad de sus servicios y de la administración escolar. En efecto, los docentes universitarios son líderes en cuanto que ejercen un papel primordial como inspiradores de los estudiantes, como emprender el trabajo en equipo, la influencia de valores en la motivación para el logro de sus alumnos en ser mejores personas en lo individual y social. En este contexto Quiñonez (2011) describe entre los tipos de liderazgo, los siguientes:

Liderazgo autocrático que es una forma extrema de liderazgo transaccional, donde los líderes tienen el poder absoluto sobre sus trabajadores o equipos. A menudo el liderazgo autocrático tiene altos niveles de ausentismo y rotación del personal.

Liderazgo carismático que es un estilo de liderazgo similar al liderazgo transformacional, porque estos líderes inspiran muchísimo entusiasmo en sus equipos y son muy energéticos al conducir a los demás. De todas formas los líderes carismáticos tienden a creer más en sí mismos que en sus equipos y esto genera problemas en un proyecto o la organización entera, podrían colapsar el día que el líder abandone la empresa. En los ojos de los seguidores, el éxito está ligado a la presencia del líder carismático.

Liderazgo independiente, donde el líder se caracteriza por ser autosuficiente, suele hacer las cosas de manera aislada.

Liderazgo burocrático, se caracterizan por hacer todo según "el libro". Siguen las reglas rigurosamente y se aseguran que todo lo que hagan sus seguidores sea preciso.

Liderazgo participativo o democrático, donde a pesar que es el líder democrático el que toma la última decisión, ellos invitan a otros miembros del equipo a contribuir con el proceso de toma de decisiones. Este estilo de liderazgo puede adoptarse cuando es esencial el trabajo en equipo y cuando la calidad es más importante que la velocidad o la productividad.

Liderazgo comprometido es el tipo de liderazgo que necesita toda organización. En este tipo de liderazgo, el líder está comprometido con pasión y vocación con las responsabilidades que tiene a su cargo.

Liderazgo Laissez-faire que significa “déjalo ser”. Es una expresión francesa utilizada para describir líderes que dejan a sus miembros de equipo trabajar por su cuenta. Puede ser efectivo si los líderes monitorean lo que se está logrando y lo comunican al equipo regularmente.

Liderazgo transaccional: Este estilo de liderazgo nace con la idea de que los miembros de equipo acuerdan obedecer completamente a su líder cuando aceptan el trabajo. La transacción es el pago a cambio del esfuerzo y la aceptación hacia las tareas que les da su líder.

Liderazgo transformacional, es uno de los enfoques más desarrollados y estudiados en la actualidad. Su principal precursor es Bass (1985), quien se basó en las ideas originales acerca del liderazgo carismático y transformacional de Robert House (1978) y James Mc Gregor, Burns (1978). La mayoría de las teorías sobre el liderazgo transformacional y carismático toman en cuenta tanto los rasgos y conductas del líder, como las variables situacionales.

2.2.2 El liderazgo en la transformación socio comunitaria

Robbins y Judge (2009), expresan que en los últimos años se han realizado investigaciones numerosas para explicar cómo funciona el liderazgo transformacional, afirmando que: “Los líderes que lo practican animan a sus seguidores, para que sean más innovadores, creativos y eficaces porque animan a quienes los siguen a que también ejerzan su creatividad (p. 420). De este modo, el liderazgo transformacional define un estilo de liderazgo más ambicioso, donde el líder transformacional consigue el entusiasmo e incluso el desarrollo intelectual y personal de sus subordinados.

Asimismo, las metas son otro mecanismo clave que explica cómo funciona el liderazgo transformacional, puesto que los seguidores de esta clase de líderes buscan metas ambiciosas, están familiarizados y de acuerdo con las metas estratégicas de la organización piensan que las que persiguen tienen importancia. Por último el liderazgo transformacional también genera compromiso por parte de los seguidores y les inyecta una sensación de más confianza en el líder. Al respecto, Bass y Avolio (2006), plantean que:

El liderazgo transformacional comprende un proceso enfocado en la estimulación de la conciencia de los trabajadores, a fin de convertirlos en seguidores productivos, quienes acepten y se comprometan con el alcance de la misión organizacional, apartando sus intereses particulares y centrándose en el interés colectivo (p.61).

Según el criterio de los autores mencionados, bajo un liderazgo transformacional, el líder podrá exhibir de acuerdo con las circunstancias y lo que éstas demanden, diferentes patrones de dirección. En este orden de ideas, dicho liderazgo se enfoca en motivar a las personas a imprimir su mayor esfuerzo en el logro de sus expectativas. Se producen cambios en los grupos, las organizaciones y la sociedad, los cuales representan a su vez, un beneficio para la colectividad.

De acuerdo a Vizcaino, Albacete, Barrales, Casado, Escudero y Navarro (2011) “es el proceso de influencia basado en la idealización, motivación, estimulación intelectual y consideración individualizada para el cambio de actitudes de los miembros para crear compromisos para cambiar los objetivos y las estrategias” (p. 6). De este modo, a través del liderazgo transformacional, se ha comprobado que se consigue un desempeño extraordinario en grupos dirigidos por líderes que reúnen sus características. Al igual que en el caso de los líderes carismáticos, un buen liderazgo transformacional requiere habilidad para iniciar el cambio y cuestionar el

statu quo, reconocer las oportunidades para la organización y para otros, y asumir riesgos y estimular a otros para que hagan lo mismo.

Los líderes transformacionales entienden que, para lograr que sus seguidores contribuyan plenamente al proceso de transformación, tienen que delegar autoridad en ellos y ofrecerles apoyo para que hagan las cosas; estimular su creatividad, exhortarlos a reconsiderar las viejas formas de hacer las cosas u a reexaminar viejos supuestos, fomentar la colaboración, motivar y reforzar el comportamiento positivo, como la identificación y reconocimiento de los logros de otros.

De acuerdo a Bromley y Kirschner (2007): “los líderes transformacionales deben poder definir y articular una visión para sus organizaciones, a fin de que los seguidores intrínsecamente acepten la credibilidad del líder (p. 47). Por consiguiente, en las instituciones educativas, el liderazgo no va a recaer exclusivamente en una persona, éste debe estar distribuido y potenciado; por lo que en el caso del docente, éste debe favorecer la iniciativa y la responsabilidad de los diferentes actores claves de la comunidad, para que desarrollen propuestas constructivas que mejoren el funcionamiento de la escuela y su relación con el entorno.

En concordancia, la educación como servicio público debe ser gerenciada en conformidad con la naturaleza misma de la exigencia educativa del estudiante con una sociedad democrática y pluralista. Su estructura debe estar orientada por las etapas del desarrollo humano, pero debe estar enfocado en elevar el interés de los seguidores, el desarrollo de la autoconciencia y aceptación de la misión organizacional, por el bienestar del grupo.

Los rasgos de personalidad que deben poseer los líderes han sido tradicionalmente objeto de amplio debate. Bass y Avolio en el año 2006 plantearon que, los líderes transformacionales, estimulan cambios de visión que conducen a cada individuo a dejar de lado sus intereses particulares para buscar el interés colectivo, aun cuando no tenga satisfechas sus

necesidades vitales existenciales, tales como la seguridad, la salud, el amor y afiliación. Por su parte, Maxwell (2007) señala que, “el líder transformador enfoca su esfuerzo en lograr un significativo aprendizaje desarrollado en la organización, siendo competente para comunicar su propósito estratégico, dirigir sus acciones para lograr con eficiencia y eficacia la dinámica productiva, así como el intercambio de ideas” (p.9).

Para los últimos autores citados, la orientación hacia el proceso transformativo, implica el establecimiento de parámetros para dar cobertura a las necesidades de crecimiento personal, generando compromiso hacia el logro del objetivo grupal. Por consiguiente la opinión de la investigadora, indica que los docentes deben caracterizarse por ser carismáticos, creativos, interactivos y con visión futura, centrándose en el logro de los propósitos esenciales.

2.2.2.1 Presencia activa de un liderazgo en acción socio-comunitaria

El rol gerencial en el docente el líder no va a recaer exclusivamente en una persona, éste debe estar distribuido y potenciado; por lo que en el caso del docente, éste debe favorecer la iniciativa y la responsabilidad de los diferentes actores claves de la comunidad, para que desarrollen propuestas constructivas que mejoren el funcionamiento de la escuela, así como su relación con el entorno, ampliando los cauces de participación, sentimientos de pertenencia y compromiso de la comunidad, con los objetivos de la escuela, al establecer relaciones con otras instituciones y grupos sociales, con el fin de ampliar las experiencias de sus estudiantes.

En opinión de la investigadora la construcción colectiva comunitaria en la cual se concilian los planteamientos del Currículo Básico Nacional de 1ro a 5to año, permite abrir e integrar la escuela a la comunidad y la comunidad a la escuela; al entorno social y familiar, aproximándola a una interacción permanente en función de sus potencialidades, vocacionales y

oportunidades, logrando que la escuela se convierta en un punto neurológico de la comunidad donde ésta hace uso de sus espacios, para alcanzar una educación pertinente, equitativa y de calidad, con el apoyo al trabajo del docente.

2.2.2.2 Metodología investigación acción participante transformadora

El potencial de la investigación participativa apunta a la producción de conocimiento, articulando de manera crítica los aportes de la ciencia y del saber popular, con el fin de reorientarlos hacia la acción transformadora de la realidad. A través de sus técnicas, la IAPT desencadena intercambios constructivos entre investigador y comunidad en los que se abordan conjuntamente todas las etapas del proceso investigativo y de intervención social. A partir de un diálogo que concede un rol activo a la comunidad, estimula su participación en el diagnóstico y resolución de sus necesidades, poniendo fin a la imposición de lógicas externas que se apropian de la evaluación local y cultural. De esta manera, es trascendental el contacto directo y conocimiento de las experiencias de los sujetos para poder abordar, estudiar y obtener la descripción verbalmente del problema desde las propias perspectivas de los actores. Para Borda (2011) la investigación acción participante transformadora es considerada actualmente como:

Una metodología que permite desarrollar un análisis participativo, donde los actores implicados se convierten en los protagonistas del proceso de construcción del conocimiento de la realidad sobre el objeto de estudio, en la detección de problemas y necesidades y en la elaboración de propuestas y soluciones (Pág. 90)

Parfraseando lo anterior, se puede señalar que el conocimiento de la realidad se construye progresivamente en un proceso participativo en el cual los actores implicados “tienen la palabra”, y de este modo se crean las condiciones que facilitan espacios de reflexión, programación y acción social

relacionados con los problemas que se pueden plantear en una situación dada. a Investigación Acción Participativa concede un carácter protagónico a la comunidad en la transformación social que necesita, y el problema a investigar es delimitado, atendido, analizado y confrontado por los propios afectados. El rol del investigador vendría a ser el de dinamizador y orientador del proceso, con lo que se tendería a revertir la dicotomía sujeto u objeto, produciéndose una relación de cohecho entre la comunidad y el investigador.

2.2.2.3 Modelo productivo con sentido ético profesional generador de cambios actitudinales proactivos en la investigación de las necesidades

Steven Covey, uno de los gurús de liderazgo que más éxito ha tenido en los últimos diez años, en su libro “Los siete Hábitos de la Gente Altamente Eficaz”, ha definido como el primer hábito “Ser proactivo”, señalando que: “Un líder, especialmente, tiene que ser proactivo, puesto que necesita adelantarse a los acontecimientos y no esperar pasivamente para ver lo que pasa. El otro aspecto de la proactividad, la práctica de analizar lo que se puede controlar y lo que no, también resulta interesante, puesto que, hace que el líder concentre sus energía en las áreas sobre las que se puede ejercer algún control. Covey llama a esto “círculo de influencias”, y sostiene que un líder necesita enfocar sus esfuerzos en su círculo de influencia.

De este modo, Covey (2014), destaca que las personas proactivas “son aquellas que entienden que existe un momento de análisis entre el estímulo y la respuesta, se anticipan a los eventos buscando siempre estar preparados ante toda situación” (p. 35). La efectividad de este hábito representa la posibilidad de atacar los desafíos cotidianos con la libertad individual y responsabilidad social que tenemos como seres humanos porque el ambiente y entornos condicionan o tratan de hacerlo frente a toda clase de estímulos, pero se tiene la elección de reaccionar de un modo u otro.

En cuanto a lo educativo, se infiere su relación de ser proactivo con sentido ético profesional generador de cambios actitudinales considerando la transformación y el cambio en el sistema, es decir, el valor educativo se empoderará del contexto y sus necesidades, dependiendo de los proyectos que conllevan a crear y mejorar el sistema educativo frente a los avances de la tecnología, y el desarrollo de la cultura, dando respuesta a lo ambiental y lo económico; lo anterior incide en la imperante necesidad de cerrar la brecha entre la educación y la realidad.

El líder educativo transforma la realidad del entorno de manera creativa e innovadora, donde la autonomía desempeña un papel preponderante de madurez intelectual y personal cuando lideran los proyectos con visión ética, proactiva, orientada a logros y al desarrollo de productos con visión diferenciadora. Así, se contempla la solución de problemas desde el marco estratégico del pensamiento, lo que genera impacto en los ámbitos sociales, económicos y ambientales. En consecuencia, el liderazgo educativo posee como referente filosófico: la ética como base de la sostenibilidad, desde el sentido de la responsabilidad que tiene el líder como ser social frente a la vida, al entorno, a la naturaleza, al cuidado de sí mismo.

Desde la perspectiva de totalidad, el líder educativo-emprendedor sustenta sus acciones en la ética, los principios y valores, no se trata de que se hagan proyectos, sino proyectar la responsabilidad con integridad, pensamiento emprendedor, con valor agregado, donde la estrategia debe generar impacto positivo al responder a los problemas que necesitan ser solucionados por un emprendedor sostenible en el mundo actual. Este conjunto de nuevos retos configura un nuevo escenario propicio para la innovación y el desarrollo de nuevas iniciativas por parte de los docentes. Y para que eso suceda requiere, igualmente, que desde las instituciones se propicie ese plus de motivación y esfuerzo que se exige, y la formación necesaria para que estar en condiciones de dar una respuesta efectiva a dichos retos.

Para Robbins y Judge (2009), el liderazgo “es la aptitud para influir en un grupo hacia el logro de una visión o el establecimiento de metas. La fuente de esta influencia puede ser formal, como aquella que da la posición de una jerarquía directiva en una organización” (p.385). De tal forma, las cualidades del líder revelan nuevas ideas, nuevos enfoques e interpretaciones, comunica la realidad trascendental a sus congéneres y brinda soluciones fundamentales a su realidad conflictiva, no busca ni espera retribución alguna de ninguna forma, además, el líder promueve el crecimiento emocional y afectivo del grupo, es el más el inteligente y sabio para la materia que defiende o propugna. Por otro lado, respecta al liderazgo docente, Artilla (2008) indica que:

El docente debe ser un líder que posea la capacidad de ser modelo de sus estudiantes, ser creativo e intelectual y además inspirar a los alumnos para la búsqueda, se puede decir que el mismo debe tener características de liderazgo, visión de futuro y saber comunicarle, proyectar una educación innovadora y avanzada, asumiendo sus nuevos paradigmas y sus implicaciones (p.23).

En efecto, la escuela tradicionalmente a través del docente se preparaba para la integración social, ofrecía información, conocimientos, valores, actitudes que se corresponden con el desempeño de roles sociales jerarquizados. En opinión de la investigadora, la escuela deberá tender a asumir característica de una institución de socialización. Desde el punto de vista del nuevo papel que debe desempeñar la escuela, se hace necesario que quien asuma el rol de formador, sea sujeto de la producción del saber y tener pleno convencimiento, que el acto de enseñar, no sólo es transferir conocimiento, sino ofrecer al educando la posibilidad de diversas alternativas. En este contexto, Martins, Commoroto, Díaz y Canelón (2009) enfatizan:

La necesidad de generar en el docente, las competencias propias del liderazgo transformacional como medio para desarrollar una gestión educativa de calidad, con una misión y visión organizacional compartida, que le ayudara a planificar el trabajo en colectivo, para lograr metas en común, hacia una transformación social y educativa, tomando en cuenta que el éxito de una organización depende tanto del crecimiento como el desarrollo de quienes la integran (p. 22).

En concordancia con la opinión de la investigadora a lo expuesto, se revela que el liderazgo transformacional incorporado al desempeño laboral del docente en la educación universitaria, posibilita el trabajo colaborativo, cooperativo y participativo de todos los miembros, enfatizando en el respeto mutuo de sus emociones, valores y principios. Estas actitudes asumidas por el docente incrementara la productividad, la cual favorece el proceso de enseñanza aprendizaje.

2.3 Bases Legales

Según Villafranca (2010) las bases legales “son los fundamentos jurídicos que sustentan de forma legal el desarrollo del proyecto” (p. 3), asimismo, explica que las bases legales son leyes, reglamentos y normas necesarias en algunas investigaciones cuyo tema así lo amerite. Es por ello, que la presente investigación señala como estamentos jurídicos, en primer lugar a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2009), donde en el artículo 57 hace referencia al derecho que tiene la persona de expresar sus pensamientos e ideas, en efecto se relaciona con las estrategias que utiliza el docente para que los estudiantes expresen sus ideas y dar su opinión de algún tema, respetando los elementos que pueda hallar en ella, luego eso pasará a ser parte de sí mismos.

Asimismo, el artículo 102 de dicha Carta Magna revela que educación como un derecho humano y un deber social fundamental, donde el estado tiene la función indeclinable en todos los niveles y modalidades de brindar

este servicio de la sociedad, enfocándose en el desenvolvimiento del potencial creativo de cada ser humano y el pleno adiestramiento de su temperamento basada en la valoración ética y la participación activa a través del proceso educativo. De igual forma, el artículo 103 afianza la necesidad de que las instituciones educativas cuenten con un personal con condiciones definidas para la preparación óptima del alumnado. En concordancia, el artículo 104 consagra la importancia de la preparación académica de los docentes, a través de su formación y actualización permanente cuando la situación lo amerite.

Por otra parte, la Ley Orgánica de Educación (2009) en su artículo 15, Numeral 2, establece que los docentes son los pilares fundamentales de las instituciones, quienes pueden ejercer un liderazgo transformacional, para que el elemento jurídico sea evidente en los diversos escenarios académicos. Asimismo, el Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (2000), en el Capítulo IV del Régimen de Concursos para la Provisión de Cargos de la Carrera Docente, determina en el artículo 59 que la preparación es importante para ascender en jerarquía, según lo que determina el artículo señalado. Esto es un intento para que los docentes se capaciten, aunque se debe ampliar estos requisitos y exigir su formación para ocupar cargos con liderazgo transformacional, porque a mayor preparación el desempeño será mejor.

Por otra parte, el liderazgo transformacional hace imprescindible la mención de la Ley Orgánica de los Consejos Comunales (2009), la cual denota en su artículo 90 diversas líneas estratégicas, que orientan el referido liderazgo dentro de una concepción de las estructuras de poder socialista, que abren espacios de participación ciudadana, desde los acervos escolares y comunitarios, todo esto, está delineado en la realización escuela – comunidad, para lo cual el maestro deberá liderizar en diversos ámbitos con una concepción socialista. De este modo, el docente como líder, debe contar

con competencias profesionales y ciudadanas, sustentado en una filosofía educativa que marca pautas en la construcción del proceso educativo.

En opinión de la investigadora, relacionando la sustentación legal del presente estudio con el proceso educativo venezolano y la situación encontrada en las instituciones educativas del Municipio Pedraza del Estado Barinas en el ámbito del Subsistema de Educación Secundaria Bolivariana, se destaca el desafío de transformar la profesionalización y el protagonismo de los docentes a través de nuevas exigencias en los procesos de reclutamiento, formación y capacitación en aras de fomentar el liderazgo transformacional que permitan ejercer con eficacia la acción educativa, dentro de su ámbito y ambiente escolar, conforme a lo establecido por las diversas instancias Jurídicas que sustentan el deber y el derecho socio comunitario en la búsqueda de solución de sus necesidades.

2.4 Sistema de Variables

Las variables dentro de la investigación son aspectos que se pueden dimensionar o medir en función de las relaciones causa-efecto. A propósito de ello, Arias (2007), señala que “la variable es un característica, cualidad o medida que puede sufrir cambios y que es objeto de análisis, medición o control en una investigación” (p. 55). Para efectos del presente estudio se considera como variable independiente, la transformación socio-comunitaria y como variable dependiente el liderazgo docente. En este sentido, se presenta a continuación la Operacionalización de las variables con sus respectivas dimensiones e indicadores y según la teoría descrita.

Cuadro 1.Operacionalización de las variables

Objetivo General: Describir el liderazgo docente, para la transformación socio-comunitaria en la Universidad Politécnica Territorial José Félix Ribas ubicada en el Municipio Pedraza del Estado Barinas.

Variable	Definición Conceptual	Dimensión	Indicadores	Ítem
Liderazgo Docente	Se acuerdo a Gil y Otros (2013) el liderazgo docente “discurre en el sentido de crear unas condiciones en el grupo de alumnos que favorezcan el aprendizaje; el profesor es, así, líder del aprendizaje en su aula” (p. 99).	Tipos y estilos de liderazgo	-Liderazgo autocrático	1
			-Liderazgo carismático	2
			Liderazgo independiente	3
			-Liderazgo burocrático	4
			-Liderazgo participativo o democrático	5
			-Liderazgo comprometido	6
			-Liderazgo Laissez-faire	7
			-Liderazgo transaccional	8
			-Liderazgo transformacional	9
Transformación socio-comunitaria	Según D´Ángelo (2010) “Implica la creación de condiciones apropiadas (en el nivel del individuo, de lo micro-macro-social y en todos los campos de la actividad humana), para el disfrute de las actividades y relaciones sociales, el despliegue de las potencialidades propias, el logro de valores de dignidad humana y solidaridad (p. 231).	Presencia activa de un liderazgo en la acción socio comunitaria	-Optimismo en la cotidianidad	10
			-Principios axiológicos	11
			-Autogestión	12
		Metodología investigación participante transformadora	-Interés, iniciativa y compromiso	13
			-Responsabilidad , Motivación	14
			-Habilidades para recibir, comprender y transmitir información e interactuar	15
		Modelo productivo con sentido ético profesional generador de cambios actitudinales proactivos en las investigación de las necesidades	-Diagnóstico y resolución de necesidades	16
			-Creatividad, innovación	17
			-Rol como líder	18
-Resolución de problemas	19			

Fuente: Rivas (2018)

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Para Hurtado (2010), el sustento metodológico, comprende el “conjunto de actividades y procedimientos que el estudioso lleva a cabo para dar respuesta a su pregunta de investigación” (p. 110). Para efectos de la presente investigación, en este capítulo se incluye, la naturaleza, tipo y diseño de la investigación; de igual forma, se menciona la descripción de la metodología, la población y muestra objeto de estudio, así como las técnicas e instrumentos diseñados para la recolección de datos junto a la validación y confiabilidad de los mismos. También se establece el tratamiento estadístico para el procesamiento de los datos obtenidos.

3.1 Naturaleza de la Investigación

En el criterio de Hurtado (2010), los paradigmas “constituyen la lógica de la actividad investigativa, proporcionando una visión de los fenómenos, un modo de desmenuzar, la complejidad de la realidad, siendo en cierta medida normativa al señalar al investigador la manera de actuar” (p. 115). En este sentido, el paradigma vendría a ser una estructura coherente, constituida por una red de conceptos, de creencias teóricas y metodológicas entrelazadas, permitiendo la evaluación crítica de problemas científicos a partir de métodos coherentes con la realidad investigada.

Sobre la base a los supuestos anteriores, la presente investigación se orienta por el paradigma cuantitativo o positivista, al pretender describir el liderazgo de los docentes universitarios, para la transformación socio-comunitaria en la Universidad Politécnica Territorial José Félix Ribas Ubicada en el Municipio Pedraza del Estado Barinas. En este sentido, el método cuantitativo de acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2010) manifiestan que:

Usan la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías, además señalan que este enfoque es secuencial y probatorio, cada etapa precede a la siguiente y no se puede “brincar o eludir” pasos, el orden es riguroso, aunque desde luego, se puede redefinir alguna fase y parte de una idea, que va acotándose y, una delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica (p. 122).

Por consiguiente a lo anterior citado, la investigación empleará técnicas cuantitativas y procedimientos estadísticos, efectuando cálculos sobre los niveles de respuestas suministradas por la población estudiada, según categorías preestablecidas para medir el comportamiento de las variables, confrontando la teoría en los hechos a través de la observación, verificación y el análisis científico.

3.2 Tipo de Investigación

El tipo de investigación es determinado de acuerdo con las características del problema planteado, los objetivos a lograr y la disponibilidad de recursos del investigador, y el mismo constituye las directrices operativas para realizar el estudio. En relación con el propósito del estudio, la investigación se ubica dentro de los estudios descriptivos; de este modo, Arias (2007), define la investigación tipo descriptiva, como: “la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento” (p. 24). En este sentido, el presente estudio es de tipo descriptivo, porque se orienta a caracterizar, registrar, analizar e interpretar la naturaleza actual de las variables investigadas, tal como son observadas por la investigadora.

3.3 Diseño de la Investigación

Una vez previsto el tipo de estudio a realizar, se debe concebir la manera práctica y concreta de responder a las preguntas formuladas en el mismo, es decir, se debe seleccionar un diseño de investigación y aplicarlo al contexto particular del análisis que se realizará. Al respecto, Arias (2007) establece que el diseño de la investigación “es la estrategia que adopta el investigador para responder al problema planteado, con el fin de ajustarse al tipo de estudio o destreza a emplear” (p. 25). En tal sentido y basado en esta definición, el estudio investigativo se apoya en el diseño de campo, puesto que los datos se recogerán en forma directa de la realidad mediante el trabajo de los propios investigadores (datos primarios), es decir, datos originales, producto del estudio.

Por su parte Hurtado (2010), manifiesta que los estudios de campo “son aquellos que corresponden al criterio de fuentes y contexto ambiental cuando las fuentes son vivas o directas y las mismas se encuentran en su contexto natural” (p. 117). Es decir, el investigador estudia el evento o eventos en su ambiente natural o espontáneo (no recreado) a partir de fuentes vivas o directas, de tal manera, el estudioso observa las unidades de estudio según corresponda al evento de investigación.

3.4 Población y Muestra

3.4.1 Población

Según Hernández y Otros (2010), la población es un “subgrupo de la población del cual se recolectan los datos y debe ser representativo de dicha población” (p. 236). A los efectos de alcanzar los objetivos de la presente investigación, la población correspondiente a este estudio está conformada por diecinueve (19) docentes universitarios que laboran en la Universidad

Politécnica Territorial José Félix Ribas ubicada en el Municipio Pedraza del Estado Barinas. Como se puede observar, es una población finita, puesto que es conocida su cantidad y por tanto, fácilmente accesible.

3.4.2 Muestra

De acuerdo con la población descrita, según Hernández y Otros (2010), se define la muestra “como la representación de un grupo relativamente pequeño de una población que representa características semejantes a la misma” (p. 175). Como se describió anteriormente la población estuvo formada por diecinueve (19) docentes universitarios que laboran en la Universidad, objeto de estudio, por ende a ello, en lo que respecta al cálculo de la muestra, no fue necesario el cálculo de la misma con técnicas estadísticas, dado el reducido número de los integrantes de dicha población, tal como lo señalan Ary y Otros (2000) “el tamaño de la población se convierte en muestra” (p. 245).

3.5 Técnicas e Instrumentos de recolección de Información

El éxito de una investigación descansa en buena parte en la pertinencia de las técnicas seleccionadas para la recolección de información, así como en la idoneidad de los instrumentos utilizados para tal fin. En este sentido, Ramírez (2007), define a las técnicas de recolección de datos como el “procedimiento más o menos estandarizado que se ha utilizado con éxito en el ámbito de la ciencia” (p. 157), es decir cualquier recurso del que pueda valer el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos la información. Dado que el estudio se enmarcó en un estudio cuantitativo apoyado a una Investigación descriptiva y de Campo, se utilizó la técnica de la encuesta, la cual según Arias (2007) “ésta es considerada, bien sea oral o escrita, como técnica para obtener información suministrada por un grupo o

muestra de sujetos acerca de sí mismos, o en relación con un tema en particular” (p. 69).

En cuanto al instrumento de recolección de información, Finol (2010) lo define como una “herramienta utilizada por el sujeto investigador para recabar información acerca del hecho, evento o fenómeno que investiga” (p. 64). En el marco de la técnica de la encuesta, se diseñará un (01) instrumento tipo cuestionario contentivo de 19 ítems, aplicado a los diecinueve (19) docentes universitarios seleccionados como muestra. Al respecto, Hernández y Otros (2010) sostiene que “los cuestionarios contienen aspectos del fenómeno considerado esencial, permitiendo además aislar ciertos problemas de interés principal y reduciendo la realidad a cierto número de datos esenciales precisando el objeto de estudio” (p. 124).

En consecuencia, el propósito del cuestionario será recopilar la información requerida en el estudio, acerca de la información que poseen los docentes universitarios acerca del liderazgo transformacional. De esta manera, el instrumento será diseñado y estructurado con diecinueve (19) ítems orientados a medir y valorar el comportamiento de los indicadores, dimensiones y variables de investigación en la muestra seleccionada de los empleados de la organización universitaria objeto de estudio; en nivel de medición del cuestionario con una escala de estimación tipo Likert, con tres (3) alternativas de respuestas así: Siempre (S), Algunas Veces (AV) y Nunca (N), entre las que deberán tomar una, la que más se adapte a su percepción.

3.6 Validez del Instrumento

La validez es una de las condiciones necesarias de todo tipo de Investigación la cual está referida a la firmeza y seguridad de todo hecho o fenómeno en estudio. En ese sentido, Hernández y Otros (2010) argumentan que: “permite detectar la relación real que pretendemos analizar”. (p. 273). De esto se infiere que, la validez debe estar sujeta a la realidad de los

hechos sin desvirtuar o desviar ningún resultado. En función de ello, la validez aplicada en esta investigación fue la de contenido, para lo cual se expondrá el cuestionario a juicio de los tres (3) expertos entre ellos, uno (01) en Metodología de la Investigación y dos (02) especialistas en docencia universitaria, quienes emitirán su opinión en relación a aspectos tales como: redacción, pertinencia, tendenciosidad y las sugerencias. Los aportes suministrados permitirán construir la versión definitiva del cuestionario que será aplicado a la muestra seleccionada.

3.7 Confiabilidad del Instrumento

Respecto a la Confiabilidad del instrumento de recolección de datos, según el criterio de Hernández y Otros (2010), se refiere “al grado en que su aplicación repetida al mismo grupo de sujetos u objeto produce iguales resultados” (p.235). Con esta versión validada por los expertos, se procederá a realizar un estudio piloto del cuestionario para verificar su funcionalidad en un grupo de sujetos que no formará parte de la muestra definitiva del estudio, pero que tiene características similares a aquellos.

La confiabilidad puede ser enfocada como el grado de homogeneidad de los ítems del instrumento con relación a las características a medir y se denomina consistencia interna u homogeneidad, la cual informa del grado en que los ítems de una prueba correlacionados entre sí; cuando la correlación es positiva, indica que el instrumento es homogéneo independientemente del tipo de contenido utilizado. Cabe mencionar, que el criterio de confiabilidad utilizado en la presente investigación es el Coeficiente Alfa de Crombach, requiriendo de una sola aplicación del instrumento de medición a una muestra o prueba piloto en una sola oportunidad y produce valores que oscilan entre 0 y 1 (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Para determinar la confiabilidad del instrumento será necesario someter a una prueba piloto. En este caso se seleccionaron a diecinueve

(19) docentes de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos “Ezequiel Zamora” Extensión Pedraza, por reunir condiciones y características similares a la institución sujeto de estudio los que se les aplicó el instrumento respectivo y una vez respondido los instrumento serán recopilados para así proceder a calcular la confiabilidad del instrumento. Es así como, a las respuestas obtenidas por la prueba piloto se le calculará el estadístico Alfa de Crombach, aplicando la siguiente fórmula.

$$\alpha = \frac{K}{1-K} \left(1 - \frac{\sum S^2_i}{S^2_t} \right) =$$

Donde los resultados de confiabilidad según instrumento, fue de 0,9369 para para el instrumento docente. Según Guillen (2000), este indica que todo índice de Cronbach superior a 0,5 es aceptable. En tal sentido se puede decir que la confiabilidad de consistencia del instrumento es “muy alta”.

3.8 Técnica de Procesamiento y Análisis de la Información

Son las formas a partir de las cuales los datos obtenidos durante el proceso de investigación serán analizados. El tipo de análisis está directamente determinado por el tipo de técnica utilizada para la recolección de la información. En este orden de ideas, las técnicas de análisis de datos se fundamentan en lo planteado por Naghi (2007), quien expone que: “una vez recopilado los datos para este fin es necesario procesarlo, es decir, elaborarlos matemáticamente, puesto que la cuantificación y su tratamiento estadístico permiten llegar a conclusiones” (p. 120). De acuerdo a las técnicas para la obtención de los datos, estos se tratarán y se analizarán a través de la estadística descriptiva, con la estructuración de cuadros de distribución de frecuencia y gráficos, que permitirán una mejor apreciación de los resultados.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

De acuerdo a Hernández y Otros (2010) “Consiste en un “conjunto de ítems presentados en forma de afirmación o juicios ante los cuales decide la acción, reacción de los sujetos a los que se les administra” (p. 34). En este contexto, se analizan y discuten los resultados obtenidos del proceso de recolección de la información. Para efectos, de la presente investigación, luego de haber realizado la revisión documental, así como conocer la confiabilidad del instrumento y la tabulación de los datos, se realizó el análisis e interpretación de resultados de dicho instrumento tipo cuestionario con escalamiento tipo Likert conformado con trece (13) ítems con las alternativas Siempre (S), Algunas veces (AV) y Nunca (N), a una muestra de diecinueve (19) docentes universitarios que laboran en la Universidad Politécnica Territorial José Félix Ribas, ubicada en el Municipio Pedraza del Estado Barinas.

Posteriormente de la aplicación del instrumento y logrado los datos, se procedió a la agrupación de los mismos de acuerdo a su variable y dimensión, como parte del proceso técnico en el análisis estadístico de los datos para ser organizados en cuadros y gráficos de barra que servirían para hacer el análisis cuantitativo de los resultados, los cuales fueron ampliados con referencias y aportes de autores que han realizado estudios relacionados con el tema objeto de estudio.

Cada respuesta presenta un cuadro descriptivo con su respectivo nombre representado en gráficos de barra que muestra la estructura de porcentaje de cada ítem.

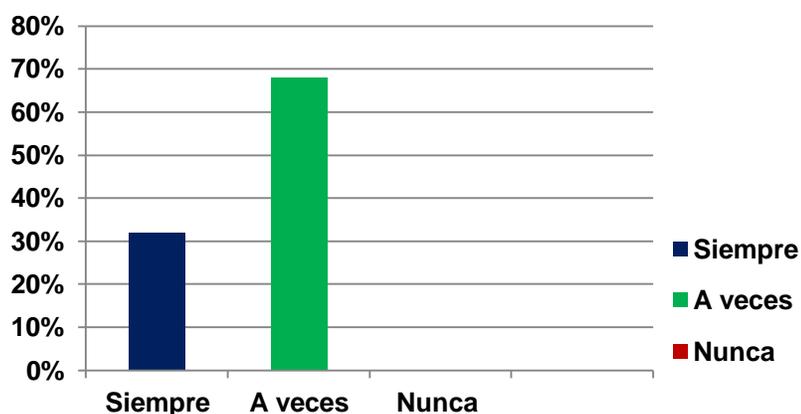
Tabla N° 1:

Distribución de la Frecuencia de la variable Liderazgo docente

Dimensión: Estilos y tipos de liderazgo

N°	Ítem	S		Av.		N	
		Fa	%	Fa	%	Fa	%
01	¿En la organización donde laboras se observa ausentismo y rotación del personal docente frecuentemente?	06	32	13	68	00	00

Fuente: Datos obtenidos del instrumento aplicado.

Gráfico N° 1: Distribución porcentual de las respuestas del ítem N° 1.

Fuente: Datos obtenidos de la tabla N° 1.

Del análisis cuantitativo, se obtuvo que el 32% de los encuestados, respondieron que siempre, y el 68% que a veces se observa ausentismo y rotación del personal docente. De acuerdo a estos resultados, se hace necesario señalar el planteamiento de Moncada (2015) quien refiere que:

El ausentismo y la alta rotación de personal es una variable que deben analizar los altos gerentes de las organizaciones, estos líderes deben tener en cuenta que si las personas no tienen una estabilidad laboral es porque tiene un problema de clima organizacional y deben establecer estrategias para mitigar este tipo de eventos perjudiciales para la organización (p. 13)

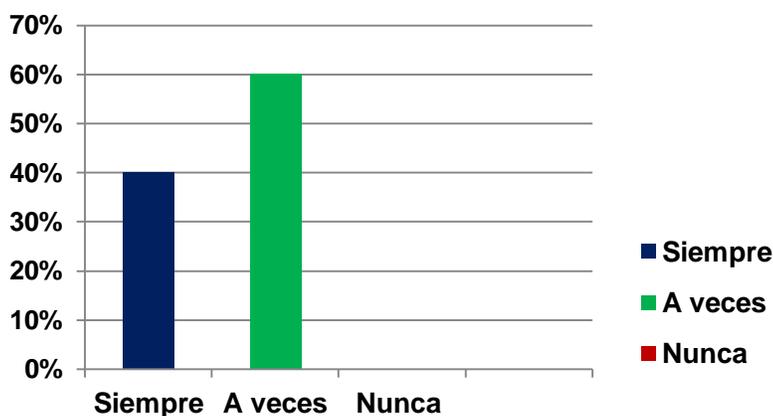
De allí, es importante que el líder sepa dirigir a su equipo con disciplina y compromiso con la entidad y con su equipo de trabajo.

Tabla N° 2:

Distribución de la Frecuencia de la variable Liderazgo docente

Dimensión: Estilos y tipos de liderazgo

N°	Ítem	S		Av.		N	
		Fa	%	Fa	%	Fa	%
02	¿Los docentes manifiestan entusiasmo y energía al conducir a los demás?	04	21	15	79	00	00

Fuente: Datos obtenidos del instrumento aplicado.**Gráfico N° 2:** Distribución porcentual de las respuestas del ítem N° 2.**Fuente:** Datos obtenidos de la tabla N° 2.

Según la tabla y gráfico 2, el 21% de los docentes encuestados manifestaron que siempre manifiestan entusiasmo y energía al conducir a los demás, por su parte un 79% estima que algunas veces. Estos resultados permiten deducir, que son relativas las cualidades de los docentes como líderes carismáticos, puesto que siguiendo a Daft (2006) “el carisma es una cualidad que estimula e impulsa a los seguidores de tal manera que realizan actividades que están fuera de sus obligaciones, logrando resultados positivos” (p.34). Esto significa, que un líder carismático, es capaz de influenciar, inspirar y motivar a los seguidores para que realicen más de lo que normalmente harían con una visión mucho más amplia de las cosas, dejando atrás los intereses personales para el bien de la organización.

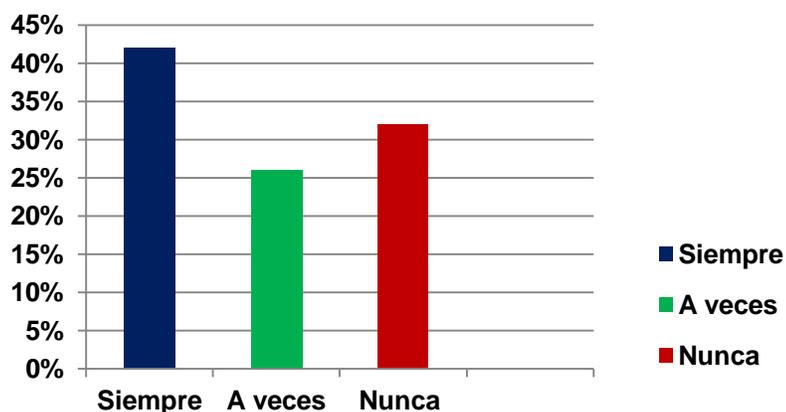
Tabla N° 3:

Distribución de la Frecuencia de la variable Liderazgo docente

Dimensión: Estilos y tipos de liderazgo

N°	Ítem	S		Av.		N	
		Fa	%	Fa	%	Fa	%
03	¿Los docentes desarrollan actividades en función de la institución, de manera aislada?	08	42	05	26	06	32

Fuente: Datos obtenidos del instrumento aplicado.

Gráfico N° 3: Distribución porcentual de las respuestas del ítem N° 3.

Fuente: Datos obtenidos de la tabla N° 3.

Respecto a este ítem, los encuestados manifestaron en un 42% la alternativa siempre, un 26% algunas veces y un 32% nunca. De allí, se hace evidente que los docentes manejan un liderazgo liberal que no favorecen las actividades desarrolladas en la organización, puesto que de acuerdo a Hernández (2012) este tipo de liderazgo: “delega en sus subalternos la autoridad para tomar decisiones Puede decir a sus seguidores, aquí hay un trabajo que hacer. No me importa cómo lo hagan con tal de que se haga bien” (p. 21). Lo cual denota que este líder espera que los subalternos asuman la responsabilidad por su propia motivación, guía y control, excepto por la estipulación de un número mínimo de reglas, por ende, este estilo de liderazgo, proporciona muy poco apoyo para los seguidores.

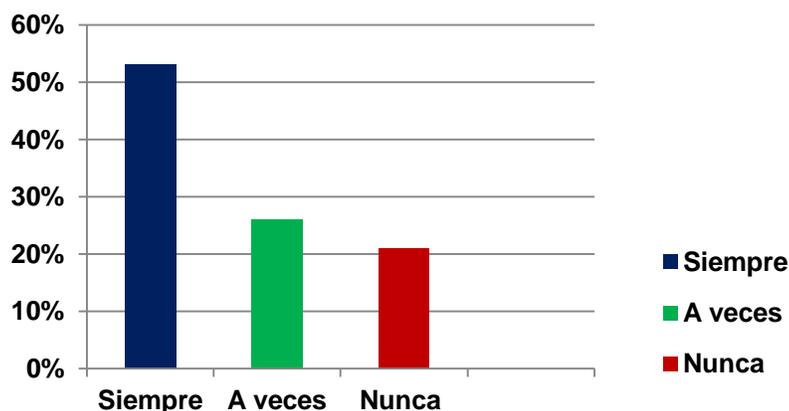
Tabla N° 4:

Distribución de la Frecuencia de la variable Liderazgo docente

Dimensión: Estilos y tipos de liderazgo

N°	Ítem	S		Av.		N	
		Fa	%	Fa	%	Fa	%
04	¿El docente como líder en la institución, sigue las reglas rigurosamente y se aseguran que todo lo que hagan sus seguidores sea preciso?	10	53	05	26	04	21

Fuente: Datos obtenidos del instrumento aplicado.

Gráfico N° 4: Distribución porcentual de las respuestas del ítem N° 4.

Fuente: Datos obtenidos de la tabla N° 4.

Para el 53% de los docentes encuestados en la Universidad donde laboran los docentes siguen reglas, asimismo, un 26% refleja que algunas veces y para un 21% nunca. Los resultados revelan una tendencia significativa a un tipo de liderazgo burocrático, el cual es interpretado por Bastiani y Otros (2012) al referir que: “el trabajo de los profesores es muchas veces impedido por la estructura burocrática, de esa manera no logran un trabajo pedagógico de largo aliento” (p. 22). Por consiguiente, se puede inferir que los efectos del ejercicio de tal liderazgo en la educación universitaria se reflejan en el desarrollo apático de los docente y la rigidez del movimiento de tales organizaciones.

Tabla N° 5:

Distribución de la Frecuencia de la variable Liderazgo docente

Dimensión: Estilos y tipos de liderazgo

N°	Ítem	S		Av.		N	
		Fa	%	Fa	%	Fa	%
05	¿El profesorado aporta ideas valiosas y oportunas para el crecimiento de la institución?	07	37	12	63	00	00

Fuente: Datos obtenidos del instrumento aplicado.

Gráfico N° 5: Distribución porcentual de las respuestas del ítem N° 5.

Fuente: Datos obtenidos de la tabla N° 5.

Los resultados reflejados en la tabla y gráfico 5, evidencia que el 37% de los docentes encuestados manifestaron que siempre aportan ideas valiosas y oportunas para el crecimiento de la institución y el 63% expresaron que lo hacen algunas veces. Se infiere, entonces la necesidad de la organización de crear oportunidades para el crecimiento personal y de la institución; puesto que ser líder democrático según Goleman y Boyatzis (2017): “deja en el equipo la capacidad de decidir. El líder no adquiere una relevancia importante y su actuación no aporta demasiado valor añadido (p. 121). Lo que significa que en este liderazgo se espera es una visión estratégica ante las situaciones importantes, puesto que es un estilo que se usa puntualmente

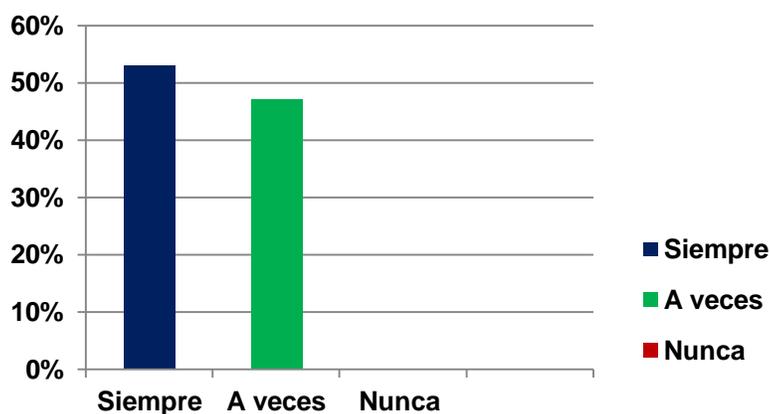
Tabla N° 6:

Distribución de la Frecuencia de la variable Liderazgo docente

Dimensión: Estilos y tipos de liderazgo

N°	Ítem	S		Av.		N	
		Fa	%	Fa	%	Fa	%
06	¿Los docentes entregan oportunamente los informes y recaudos solicitados por la dirección?	10	53	09	47	00	00

Fuente: Datos obtenidos del instrumento aplicado.

Gráfico N° 6: Distribución porcentual de las respuestas del ítem N° 6.

Fuente: Datos obtenidos de la tabla N° 6.

Según los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento y expresados en la tabla y gráfico 6, el 53% de los encuestados opinaron que siempre y un 47% expresaron que algunas veces los docentes entregan oportunamente los informes y recaudos solicitados por la dirección. De allí se puede conocer que el liderazgo ejercido ha logrado adhesión al grupo y ejerce un sistema de control que caracteriza un liderazgo comprometido y según Prieto y Betancourt (2009) este tipo de liderazgo “implica un compromiso moral y ético que el docente transmite con su actitud personal; significa grandeza, cargada de todos los valores que como misión deben transmitirse a las nuevas generaciones” (p.17) entonces se hace necesario promover en los docentes la vocación y el compromiso en sus funciones.

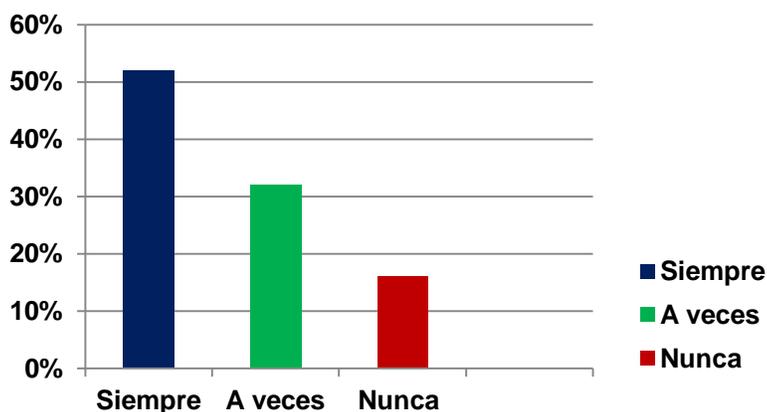
Tabla N° 7:

Distribución de la Frecuencia de la variable Liderazgo docente

Dimensión: Estilos y tipos de liderazgo

N°	Ítem	S		Av.		N	
		Fa	%	Fa	%	Fa	%
07	¿Se presentan muchos conflictos en el personal docente que laboran por su misma cuenta?	10	52	6	32	03	16

Fuente: Datos obtenidos del instrumento aplicado.

Gráfico N° 7: Distribución porcentual de las respuestas del ítem N° 7.

Fuente: Datos obtenidos de la tabla N° 7.

Los resultados evidencian que el 52% de los encuestados consideran que siempre, un 32% manifiestan que algunas veces y el grupo restante, es decir el 16% opinan que nunca se presentan los conflictos mencionados. Por ende, es apreciable el estimular a los docentes para que mejoren el clima laboral creando según Riera y Civís (2008) “espacios de auto expresión reflexiva, creativa individual y grupal, que se fomentan, para abordar la socialidad conflictiva, se enrumban a la construcción de una cultura reflexiva que interconectan experiencias y enfoques, visiones divergentes y convergentes de la realidad” (p.). Esta realidad debe ser abordada con un interés reconstructivo para re-proyectarla hacia su transformación desarrolladora.

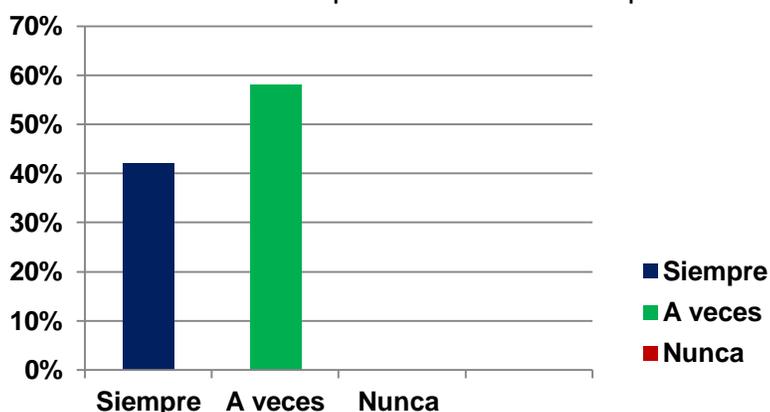
Tabla N° 8:

Distribución de la Frecuencia de la variable Liderazgo docente

Dimensión: Estilos y tipos de liderazgo

N°	Ítem	S		Av.		N	
		Fa	%	Fa	%	Fa	%
08	¿El personal docente presenta informes en el momento oportuno de las actividades cumplidas?	08	42	11	58	00	00

Fuente: Datos obtenidos del instrumento aplicado.

Gráfico N° 8: Distribución porcentual de las respuestas del ítem N° 8.

Fuente: Datos obtenidos de la tabla N° 8.

En concordancia con los resultados de la tabla y gráfico 8, el 42% respondieron que siempre y el 58% que algunas veces cumplen con los informes en el momento oportuno de las actividades cumplidas. Sobre el particular, se considera que los docentes manifiestan un liderazgo algo transaccional, en función de lo expuesto por Contreras y Barbosa (2013) al referir que “este líder utiliza el poder, recompensando o sancionando a los trabajadores en función de su rendimiento; no va más allá de las tareas, sin tendencia a un desarrollo estratégico (p. 152). Por ende, este liderazgo garantiza un cumplimiento estricto de los procesos que conducen a resultados deseados. Sin embargo, el liderazgo debe ser flexible y adaptable a los requerimientos situacionales y necesidades de la organización.

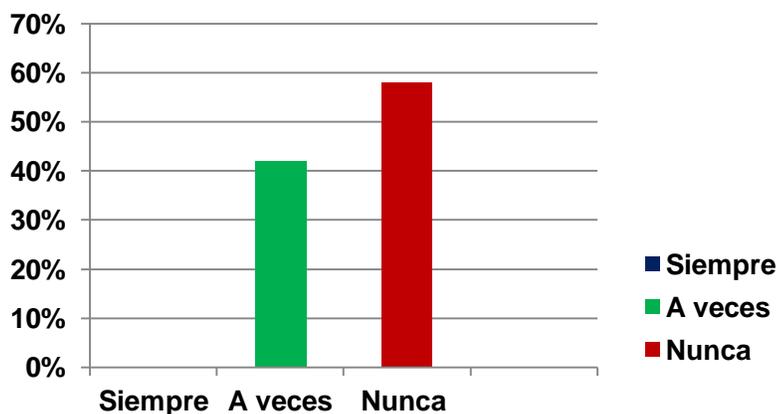
Tabla N° 9:

Distribución de la Frecuencia de la variable Liderazgo docente

Dimensión: Estilos y tipos de liderazgo

N°	Ítem	S		Av.		N	
		Fa	%	Fa	%	Fa	%
09	¿El personal docente de la institución se involucra en la solución de problemas socio-comunitarios?	00	00	08	42	11	58

Fuente: Datos obtenidos del instrumento aplicado.

Gráfico N° 9: Distribución porcentual de las respuestas del ítem N° 9.

Fuente: Datos obtenidos de la tabla N° 9.

Según el 42% de los docentes, siempre se involucra en la solución de problemas socio-comunitario; mientras que un 58% manifiestan que nunca. De allí, se denota la imperiosa necesidad de redefinir el perfil docente bajo un estilo de liderazgo transformacional, del cual Varela, (2010) expresa que “está centrado en el papel del líder como un agente del cambio, que promueve el compromiso y motiva al equipo; concentrándose en las cualidades intangibles, buscando generar relaciones y dotar significación a las actividades realizadas” (p. 27). Lo cual vislumbra la necesidad de que los docentes en su rol como líder, procuren la solución de problemas que aquejen a toda la organización, generando planes de cambio y acción, siempre con posibilidades de entablar diálogos internos.

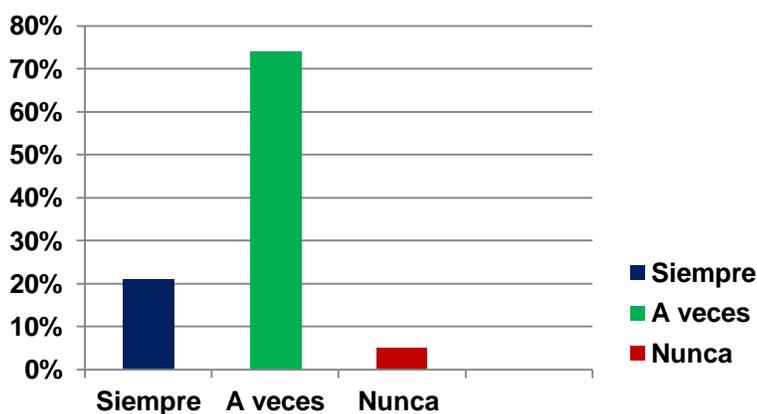
Tabla N° 10:

Distribución de la Frecuencia de la variable Liderazgo docente

Dimensión: Presencia activa de un liderazgo en la acción socio-comunitaria

N°	Ítem	S		Av.		N	
		Fa	%	Fa	%	Fa	%
10	¿Ha generado usted como líder en sus seguidores, el optimismo en la cotidianidad hacia el logro de sus propias metas?	04	21	14	74	01	5

Fuente: Datos obtenidos del instrumento aplicado.

Gráfico N° 10: Distribución porcentual de las respuestas del ítem N° 10.

Fuente: Datos obtenidos de la tabla N° 10.

Las respuestas expresadas, permitieron constatar en un 21% que siempre generan el optimismo en sus seguidores, por otro lado, un 74% afirman que algunas veces y un 5% que nunca. De allí se evidencia que los mismos carecen de un interés por ejercer con autonomía un liderazgo en su entorno laboral, lo cual permite analizarlos desde la perspectiva de Bass y Avolio, (1994) citados por Thieme, (2015), quienes señalan que “dependiendo del tipo de tarea que se desea estimular, el líder puede enfocar el proceso de animación e inspiración en motivos de logro de los seguidores” (p. 178). Por lo tanto este informante clave transmite entusiasmo y optimismo, bajo una visión de un futuro atractivo para sus seguidores.

Tabla N° 11:

Distribución de la Frecuencia de la variable Transformación socio-comunitaria
Dimensión: Presencia activa de un liderazgo en la acción socio-comunitaria

N°	Ítem	S		Av.		N	
		Fa	%	Fa	%	Fa	%
11	¿Aplica usted, principios axiológicos, para mejorar el aprendizaje en el liderazgo transformacional y atacar los problemas más sentidos en su institución?	07	37	12	63	00	00

Fuente: Datos obtenidos del instrumento aplicado.

Gráfico N° 11: Distribución porcentual de las respuestas del ítem N° 11.

Fuente: Datos obtenidos de la tabla N° 11.

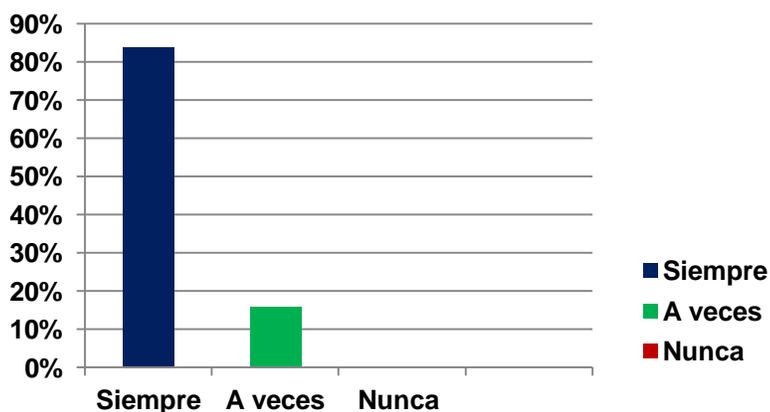
Resulta interesante analizar las perspectivas que tienen los docentes universitarios, puesto que en sus respuestas emerge en un 37% que siempre y un 63% que algunas veces, denotando la necesidad de vincular principio axiológicos en función de un liderazgo transformacional. Al respecto, Bracho y García (2013), afirman que: “el liderazgo transformacional procura motivar e incentivar a los seguidores a que participen activamente en los cambios del entorno interno, para lo cual sensibiliza a cada uno de ellos para que laboren bajo la visión y misión con el alcance de los propósitos organizacionales” (p. 167). Enfocado a esto, los docentes universitarios deben promover y cultivar la visión organizacional en la que se incluyan principios que permitan abordar necesidades que le afecten en su entorno.

Tabla N° 12:

Distribución de la Frecuencia de la variable Transformación socio-comunitaria
Dimensión: Presencia activa de un liderazgo en la acción socio-comunitaria

N°	Ítem	S		Av.		N	
		Fa	%	Fa	%	Fa	%
12	¿Cree usted que es importante generar un liderazgo transformacional docente para la autogestión como acción participativa a las necesidades de la organización educativa donde laboral?	16	84	03	16	00	00

Fuente: Datos obtenidos del instrumento aplicado.

Gráfico N° 12: Distribución porcentual de las respuestas del ítem N° 12.

Fuente: Datos obtenidos de la tabla N° 12.

Respecto a las respuestas emitidas por los encuestados, se evidencia que un 84% manifiesta que siempre y un 16% que algunas veces consideran pertinente el impulso de la autogestión, a través de un liderazgo transformacional. Al respecto Velásquez (2006), destaca que “un líder puede generar la autogestión a partir de su capacidad de motivar los cambios en las expectativas del grupo para impulsarlos a la solución de los problemas organizacionales para actuar en función de ser resueltos” (p. 23). Estos líderes son motivadores del equipo de trabajo, siendo reconocidos como ejemplos a seguir en el desarrollo de acciones creativas, para asumir retos y generar soluciones que implica compromiso en sus seguidores.

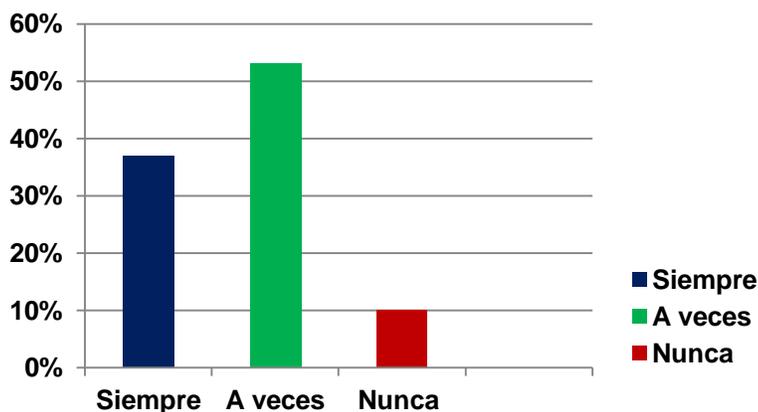
Tabla N° 13:

Distribución de la Frecuencia de la variable Transformación socio-comunitaria

Dimensión: Presencia activa de un liderazgo en la acción socio-comunitaria

N°	Ítem	S		Av.		N	
		Fa	%	Fa	%	Fa	%
13	¿Demuestra interés, iniciativa y compromiso docente por el reimpulso del sistema educativo y su labor social (creatividad e innovación)?	07	37	10	53	02	10

Fuente: Datos obtenidos del instrumento aplicado.

Gráfico N° 13: Distribución porcentual de las respuestas del ítem N° 13.

Fuente: Datos obtenidos de la tabla N° 13.

Los resultados en este ítem, permiten conocer que un 37% expresaron que siempre, por otro lado un 53% algunas y el 10% manifestaron que nunca fortalecen el sistema educativo y su labor social a través de su compromiso, con iniciativa e interés. En este propósito, Mencl y Wefald (2016) expresan que “las capacidades organizacionales, están determinadas por las habilidades de los líderes que generan una ventaja a la organización, porque promueven la creatividad y la innovación y al mismo tiempo son esenciales del capital humano” (p. 635). Por tanto, en los resultados se reflejan ciertas debilidades en el nivel de compromiso que tienen los docentes universitarios con su labor para el logro de proyectos y en la solución de los problemas.

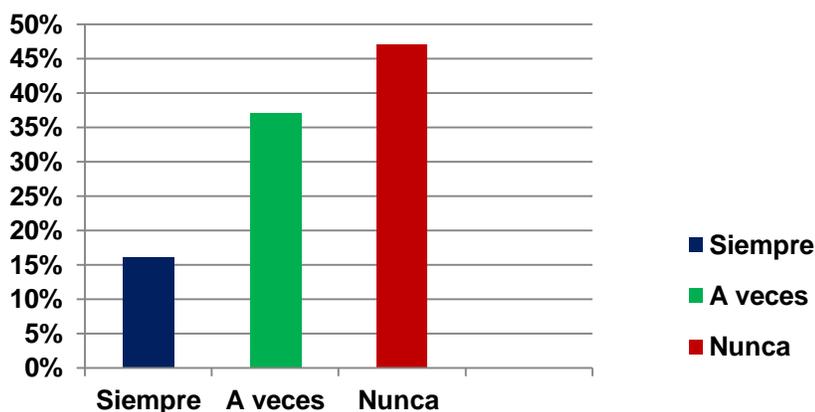
Tabla N° 14:

Distribución de la Frecuencia de la variable Transformación socio-comunitaria

Dimensión: Metodología investigación acción participante transformadora

N°	Ítem	S		Av.		N	
		Fa	%	Fa	%	Fa	%
14	¿Desarrolla usted, dinámicas que puedan aumentar la motivación y el liderazgo en el equipo docente para transformación socio comunitario?	03	16	07	37	09	47

Fuente: Datos obtenidos del instrumento aplicado.

Gráfico N° 14: Distribución porcentual de las respuestas del ítem N° 14.

Fuente: Datos obtenidos de la tabla N° 14.

En esta dimensión, se percibe que un 16% expresó que siempre, un 37% que algunas veces y el 47% nunca, describiéndose un contraste poco favorable en las respuestas aportadas por los encuestados, puesto que ellos carecen de un liderazgo transformacional en función de articular la motivación como un factor que trasciende en su desempeño, tal como lo plantean Bass y Avolio (2006) citado por Bracho y García (2013) al referir que: “el líder tiene la habilidad de motivar a la gente para alcanzar un desempeño superior, inspirando el logro de esfuerzos extras para lograr los objetivos planteados (p. 173) de este modo, el líder transformacional motiva a la actuación con optimismo, entusiasmo e implicación como visión de futuro.

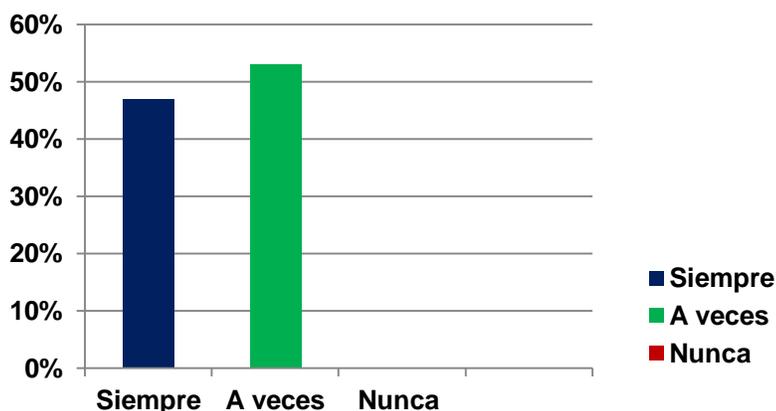
Tabla N° 15:

Distribución de la Frecuencia de la variable Transformación socio-comunitaria

Dimensión: Metodología investigación acción participante transformadora

N°	Ítem	S		Av.		N	
		Fa	%	Fa	%	Fa	%
15	¿Desarrollas tus habilidades para recibir, comprender y transmitir información e interactuar con sus compañeros y usuarios de manera eficiente?	09	47	10	53	00	00

Fuente: Datos obtenidos del instrumento aplicado.

Gráfico N° 15: Distribución porcentual de las respuestas del ítem N° 15.

Fuente: Datos obtenidos de la tabla N° 15.

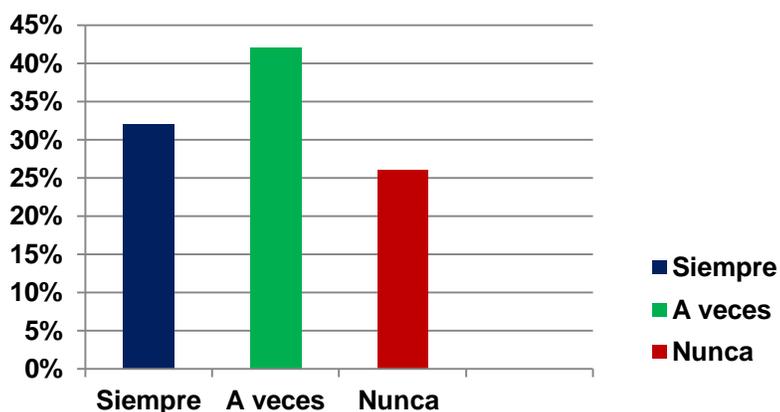
Las respuestas aportadas por los encuestados fueron en un 47% siempre y el 53% expresaron que algunas veces enfocan habilidades comunicativas lo cual en opinión de la investigadora, es relativamente favorable al escenario de investigación, puesto que su atención debe estar siempre centrada en sus seguidores, facilitando la comunicación con cada uno de ellos, reforzando la tarea asignada. Además, la retroalimentación es persona a persona permite reajustes conforme a las competencias profesionales. El líder como proveedor de información oportuna maneja el seguimiento continuo al dialogar con cada uno conforme a las necesidades de la organización educativa.

Tabla N° 16:

Distribución de la Frecuencia de la variable Transformación socio-comunitaria
Dimensión: Metodología investigación acción participante transformadora

N°	Ítem	S		Av.		N	
		Fa	%	Fa	%	Fa	%
16	¿Estimula usted, la intelectualidad armónica para la búsqueda de la innovación en la solución de problemas socios comunitarios?	06	32	08	42	05	26

Fuente: Datos obtenidos del instrumento aplicado.

Gráfico N° 16: Distribución porcentual de las respuestas del ítem N° 16.

Fuente: Datos obtenidos de la tabla N° 16.

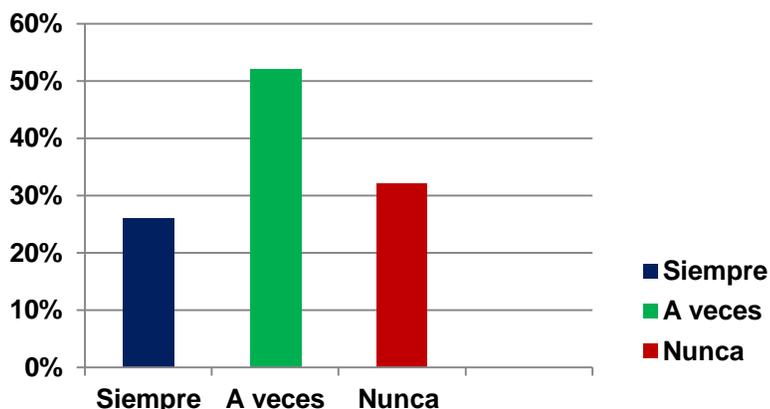
Dadas las respuestas emitidas, por los docentes encuestados, se logró conocer que un 32% manifestó que siempre, por su parte una tendencia significativa de 42% expresaron que algunas veces y un 26% que nunca, lo cual denota escasas habilidades de estimulación e intelectualidad en los docentes universitarios hacia la búsqueda de soluciones efectivas en el ámbito socio comunitario. En opinión de Mind Garden, (2004) “el líder es percibido como una persona anti-convencional, es decir, fomenta la producción intelectual de sus seguidores” (p. 28). Esto significa que el líder favorece la participación de sus seguidores a partir del planteamiento de métodos nuevos y creativos en la misión de la organización reforzando cada aporte de manera directa.

Tabla N° 17:

Distribución de la Frecuencia de la variable Transformación socio-comunitaria
Dimensión: Modelo productivo con sentido ético profesional generador de cambios actitudinales proactivos en la investigación de las necesidades.

N°	Ítem	S		Av.		N	
		Fa	%	Fa	%	Fa	%
17	¿Estimulas la actuación de tus seguidores para generar nuevas ideas en ellos, así como desarrollar la creatividad y la innovación en tu desempeño como líder en la institución donde laboras?	05	26	10	52	06	32

Fuente: Datos obtenidos del instrumento aplicado.

Gráfico N° 17: Distribución porcentual de las respuestas del ítem N° 17.

Fuente: Datos obtenidos de la tabla N° 17.

En este contexto del ítem 17, pudo diagnosticarse que un 26% expresaron que siempre realizan esta acción, una tendencia dominante del 52% manifestaron que algunas veces y un 32% que nunca. A propósito de ello Conger y Riggio (2007), citado por Bracho y García (2013) consideran que: “en la actualidad, el líder creativo debe ser capaz de mostrar apertura para el aprendizaje, visión prospectiva, innovación, capacidad para crear sinergia, para asumir riesgos, con compromiso e integridad en sus actuaciones” (p.169). Por lo tanto, el líder transformador contribuye a fomentar los esfuerzos de los seguidores para lograr que sean innovadores y creativos, tal como se refleja en el comportamiento.

Tabla N° 18:

Distribución de la Frecuencia de la variable Transformación socio-comunitaria
Dimensión: Modelo productivo con sentido ético profesional generador de cambios actitudinales proactivos en la investigación de las necesidades.

N°	Ítem	S		Av.		N	
		Fa	%	Fa	%	Fa	%
18	¿Desde el rol como líder que usted ocupa, garantiza el cumplimiento de tareas y responsabilidades de sus seguidores dentro del contexto educativo donde laboras?	09	47	10	53	00	00

Fuente: Datos obtenidos del instrumento aplicado.

Gráfico N° 18: Distribución porcentual de las respuestas del ítem N° 18.

Fuente: Datos obtenidos de la tabla N° 18.

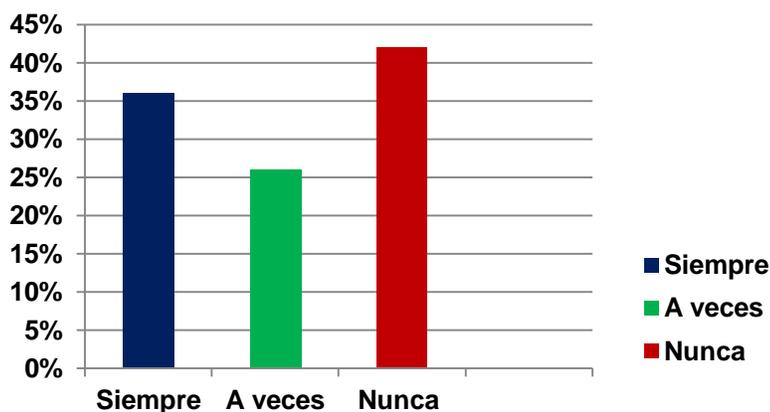
De las evidencias encontradas en estas respuestas, un 47% expresaron la alternativa siempre y una tendencia significativa de 53% algunas veces, lo cual, no cabe duda que los encuestados dejan relativamente el rol como líder, puesto que escasamente se ocupa de resolver los conflictos ni de indagar las causas de los mismos. En este sentido, en mi opinión como investigadora considero pertinente, que los docentes universitarios establezcan la creatividad elaborando preguntas, reformulando problemas y tomando antiguas dificultades con nuevos puntos de vista, donde se evidencie la estimulación del desempeño, para que tomen decisiones asertivas y orientadas con autonomía sin la presencia de su superior.

Tabla N° 19:

Distribución de la Frecuencia de la variable Transformación socio-comunitaria
Dimensión: Modelo productivo con sentido ético profesional generador de cambios actitudinales proactivos en la investigación de las necesidades.

N°	Ítem	S		Av.		N	
		Fa	%	Fa	%	Fa	%
19	¿Cómo líder docente, implementa usted, acciones para resolver los problemas que enfrentan la comunidad educativa y socio-comunitaria?	06	32	05	26	08	42

Fuente: Datos obtenidos del instrumento aplicado.

Gráfico N° 19: Distribución porcentual de las respuestas del ítem N° 19.

Fuente: Datos obtenidos de la tabla N° 19.

Las respuestas aportadas por los encuestados en este último ítem, revelan que un 32% siempre implementa dichas acciones, por su parte un 26% manifiesta, que algunas veces y preocupantemente un 42% expresaron que nunca. Por ende, se constata la carencia de un liderazgo transformacional en relevancia al criterio de Leithwood, Mascall y Strauss (2009), quienes establecen que: “el líder estimula a sus seguidores para aplicar su intelecto, para la solución de problemas, generando retos constantemente” (p. 132). De allí, el docente como líder debe implementar acciones en el manejo de un seguimiento continuo al dialogar con sus seguidores de forma individual, conforme a las necesidades del plantel.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Una vez analizados todos los ítems, del instrumento aplicado con el propósito de describir el liderazgo docente para la transformación socio-comunitaria en la Universidad Politécnica Territorial José Félix Ribas ubicada en el Municipio Pedraza del Estado Barinas, se procede a realizar las respectivas conclusiones y recomendaciones.

5.1 Conclusiones

En el contexto de los resultados encontrados en función de la técnica e instrumento utilizado para la presente investigación cuantitativa (encuesta tipo cuestionario dirigido a los docentes universitarios) en el escenario de investigación como lo fue la Universidad Politécnica Territorial José Félix Ribas, se logró un análisis situacional previo que va de la mano con el cuerpo teórico y los objetivos que se plantearon, reflejando las siguientes conclusiones:

En relación a la dimensión tipos y estilos de Liderazgo, se logró diagnosticar que en la organización universitaria objeto de estudio predomina el liderazgo burocrático y el liderazgo comprometido puesto que en el escenario de indagación emerge una falta de visión compartida ante los problemas que le aquejan a los encuestados, por tanto, el estilo de liderazgo que deberían ejercer en su labor, aún no está adaptado a las condiciones o exigencias organizacionales, puesto que limita las posibilidades de cumplir con las metas trazadas, así como también minimiza el desempeño de los trabajadores, pues usualmente conlleva a una visión parcial de la organización, sesgando sus necesidades y requerimientos de desarrollo sostenido.

Por otro lado, en la dimensión que enfoca la presencia activa de un liderazgo en la acción socio comunitaria, se diagnosticó que los docentes universitarios sí desarrollan relativamente la acción participativa autónoma para resolver necesidades en su ámbito laboral, connotándose poca, la capacidad que tienen para dirigir sus propias acciones hacia el logro de objetivos comunes, mediante el uso de sus propios recursos y haciéndose cargo de las consecuencias de sus actos. Por ende a ello, se hace necesario, aprender a manejar cualquier tipo de coacción, bien sea que provenga de la tecnología, los procedimientos, los estilos de liderazgo o del mismo individuo.

En este orden y dirección, se percibió en relación a la dimensión de metodología investigación acción participante transformadora, donde se refleja que los encuestados manifiestan un conocimiento poco claro de cómo pueden estimular y motivar como líderes a sus seguidores, todo ello, a través de la influencia ejercida en sus interrelaciones con los miembros del grupo, estimulando cambios de visión para conducir a cada individuo a dejar de lado sus intereses particulares para buscar el interés colectivo.

Asimismo, se logró percibir dentro de la dimensión mencionada en el párrafo anterior, ciertas debilidades en el liderazgo que ejercen, puesto que los entrevistados usan una comunicación indirecta lo cual no permite promover la conducta empática de la comunicación así como de la vigilancia a los conflictos, para con ello, brindar una contribución individual que cada seguidor puede aportar al equipo de trabajo, demostrando el carisma para relacionarse con los trabajadores y su entorno, ser creativos en sus procesos de dirección, mostrar la interactividad necesaria para interrelacionarse adecuadamente, orientar a sus seguidores para el logro de la visión, demostrando así una orientación ética, manifestando coherencia entre el decir y el hacer, siendo todo esto esencial en las organizaciones de la postmodernidad.

Dentro de este marco, también en esta dimensión estudiada, se percibió la relevancia del comportamiento de los docentes universitarios respecto al

diagnóstico y resolución de problemas, donde se evidencia escasas habilidades estimulación e intelectualidad hacia la búsqueda de soluciones efectivas en el ámbito socio comunitario, considerando la necesidad imperiosa de estimular el esfuerzo docente, para incrementar el liderazgo en los mismos. El manejo de contingencias profesionales tipo problema-solución favorece la estimulación intelectual en los docentes de tal manera que su creatividad se convierte en una innovación institucional.

Finalmente, en la dimensión que estudia el modelo productivo con sentido ético profesional generador de cambios actitudinales proactivos en las investigación de las necesidades permitió diagnosticar las cualidades de los docentes universitarios según su nivel de creatividad e innovación, los cuales demuestran escasa persistencia en su labor para con sus seguidores, denotando una debilidad relevante, siendo estos aspectos positivos del liderazgo transformacional para responder de mejor manera a los cambios e inestabilidad del entorno que afectan a las organizaciones, generando estrategias que garanticen el crecimiento profesional, autonomía para la solución de problemas, la toma de decisiones y el reconocimiento de logros constantes en beneficio de la organización y del bienestar colectivo.

En concordancia, todas las respuestas aportadas en la encuesta realizada se permite hacer un análisis claro de la necesidad eminente hacia el trabajo en equipo basado en la acción participante, así como en la toma de decisiones, donde todos se integren en igualdad de condiciones a participar y opinar, para imponer de forma democrática alternativas aceptadas en pro de la organización educativa y comunitaria.

5.2 Recomendaciones

Para que el docente universitario se perciba como agente de cambio a través de un liderazgo transformacional en la Universidad Politécnica

Territorial José Félix Ribas, debe tener en cuenta las siguientes recomendaciones:

Fomentar campañas de sensibilización a los líderes educativos y docentes a fin de articular procesos de liderazgo transformacional en relación al marco del buen desempeño docente universitario en las instituciones sean públicas o privadas.

Superar la educación tradicional basada en el distanciamiento del estudiante, la rigidez (en los peores casos con calificativos y reprimendas) y las clases expositivas, puesto que esto frena las posibilidades de un cambio trascendental del pensamiento y lo distancia del educando, restándole posibilidades para que este encuentre significado a sus propuestas.

El docente requiere de unas grandes transformaciones a nivel de conocimiento, incluyendo la formación para procesos investigativos y es por ello que se tiene que actualizar permanentemente, para retomar nuevos elementos científicos, manejar fundamentaciones axiológicas, metodológicas que lo capaciten como un nuevo docente, con nuevas estructuras de pensamiento que lo ubiquen en unos nuevos horizontes, para afrontar con entusiasmo su tarea ennoblecedora.

El docente universitario debe comprometerse en proyectos de mejoramiento institucional, que hagan posible la articulación de los elementos que giran a través del proceso educativo, para desarrollar su actividad a través de una mirada holística. Por lo que se requiere de docentes capaces de jalonar procesos de transformación de la institución para poder alcanzar las metas de impartir una educación con calidad. Desde esta mirada los docentes deben realizar acompañamiento a los diferentes procesos o proyectos propuestos. Para esto se requiere que el cuerpo directivo aplique un enfoque horizontal de administración que facilite la participación del docente universitario.

El docente debe ser consecuente con aquello que divulga, es decir debe ser un ejemplo para sus estudiantes en el plano moral, así se evita el fomento de una imitación antipedagógica que impidiera al alumno encontrar su propio "ideal personal" y realizarse él mismo como personalidad original y autónoma.

Un docente universitario líder entiende que su rol dentro de la institución, incluye no solamente actuar en su entorno escolar sino también frente a su comunidad a través de proyectos y programas en el cual debe comprometer a sus estudiantes para transformar el contexto educativo, hacia una nueva cultura universitaria basada en una concepción de hombre y de sociedad que le dé sentido a la vida de sus estudiantes.

Los docentes universitarios deben estimular la motivación y creatividad de sus estudiantes, como esencia de su actuación, mediante el desarrollo de la comunicación con ellos, la satisfacción de sus necesidades y la incentivación del sentido de pertenencia en los mismos.

Enseñar significa comprometerse a mejorar la vida de los demás, es ante todo una cuestión de amor, de manera que mientras el docente universitario no siente la necesidad de estar cerca del estudiante para ennoblecerlo a través de su acción transformadora, no alcanzará posiciones de liderazgo y su labor se convertirá en una carga difícil de llevar. Se debe tener en cuenta que el buen docente es aquel que llegó al corazón del estudiante, lo comprendió o se interesó en él como persona.

Se hace necesario dotar al nuevo ciudadano de estrategias que le permitan ser un agente activo comprometido con su propio desarrollo, con su entorno donde construya valores sólidos, enmarcados dentro de la práctica democrática, el amor a la patria, el respeto a los Derechos humanos y la solidaridad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Libros con autor

Arias, F. (2007) El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica. 5ta Edición. Editorial Episteme. Caracas.

Bastiani, J., Ruiz, L., Estrada, E., Cruz, T., & Aparicio, J. (2012). Perfiles Educativos. Política Indígena Educativa.

Covey, Stephen R. (2014). Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva. Edición actualizada en 2014. Editorial Paidós. España.

Goleman, D. (2017) El líder resonante. Editorial: Debolsillo

González, O. (2011). Modelo de Desempeño Laboral del docente Universitario. Bajo el Enfoque del liderazgo Transformacional. Editorial Academia Española. Alemania.

Hernández, C. (2012). La Gerencia de la desconfianza. Editorial Biblioteca del Congreso. EEUU.

Hurtado De Barrera, J. (2010) El proyecto de Investigación. Editorial Sypal. Caracas.

Maxwell, J. (2011) Las 21 leyes irrefutables del liderazgo. Editorial Grupo Nelson EEUU.

Naghi M. (2007) Preparación y Evaluación de Proyectos. Editorial: Limusa Noriega Editores – México, Segunda Edición, ISBN: 9789681855178, Formato PDF.

Villafranca, D. (2010) Metodología de la Investigación. San Antonio de los Altos, Estado Miranda: Editorial Fundaca.

Libros con dos y más Autores

Ary, D. y Otros (2000), Introducción a la Investigación Pedagógica. 3era edición: McGrawHill.

Bass, B. y Avolio, B. (2006) Manual para el cuestionario de liderazgo multifactorial. Consulta de psicólogo Press. Palo Alto. California. Estados Unidos.

Leithwood, K; Mascall, B, y Strauss, T. (Eds.) (2009). Liderazgo distribuido según la evidencia. Estados Unidos. Editorial Routledge Press.

Hernández S., y Otros (2010). Metodología de la Investigación. México: Mc Graw Hill.

Hernández, Fernández y Baptista (2007). Metodología de la Investigación. Quinta Edición. Mc. Graw Hill. México.

Parella y Martins (2006) Metodología de la Investigación y sus paradigmas. Fondo editorial de la UPEL. Caracas.

Robbins, S. y Judge, T. (2009) Comportamiento organizacional. Decimotercera edición. Editorial Pearson Educación, México.

Revistas Electrónicas

Canelón, E. (2012) El liderazgo transformacional en contextos educativos descentralizados, hacia un modelo de gestión educativa fundamentado en un enfoque holístico. Revista arbitrada del centro de investigación y estudios gerenciales. Barquisimeto – Venezuela. Año 2. N° 3.

Godoy, R. y Bresó, E. (2013) ¿Es el liderazgo transformacional determinante en la motivación intrínseca de los seguidores? Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Volumen 29 N° 2 Madrid. Universidad Central, Chile.

Martínez, Y. (2014) El liderazgo transformacional en una institución educativa pública. Revista Educación para la Pontificia Universidad Católica del Perú. Vol. XXIII, N° 44.

Martins, F.; Commoroto, A.; Díaz, L. y Canelón, E. (2013). Liderazgo Transformacional y Gestión Educativa en Contextos Descentralizados. Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación. Volumen 9. Número 2. Costa Rica.

Meza, M., y Flores, I. (2014) El liderazgo transformacional en el trabajo docente: Colegio Mier y Pesado, un estudio de caso. Revista Educación Vol.38, Núm. 1.

Omar, A. (2011). Liderazgo transformacional y satisfacción laboral. Revista LIBERABIT. Volumen 17 N° 2. Perú.

Rodríguez, G. (2011). Funciones y rasgos del liderazgo Pedagógico en los centros de enseñanza. Revista educación y Educadores. Volumen 4 N° 2. Colombia.

Riera, R., y Civís, M. (2008) La pedagogía profesional del siglo XXI. Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal. Universidad Nacional de Educación a Distancia Madrid, España. Educación XX1, núm. 11.

Salazar, M. (2006). El Liderazgo Transformacional modelo para organizaciones educativas que aprende. Revista Unirevista. Volumen 1 N° 3. Universidad de Viña del Mar. Chile

Trabajo de Grado y Trabajos de Ascensos

Alcaide, L. (2017) Liderazgo Instruccional y Transformacional en los procesos de mejora en establecimientos educacionales en Santiago de Chile. Tesis presentada a la Facultad de Educación de la Pontificia Universidad Católica de Chile para optar al grado académico de Doctor en Ciencias de la Educación.

Lugo, Belkis (2015) Visión holística del gerente como líder transformador en el contexto educativo. Trabajo Especial de Grado como requisito para optar al grado Académico de Magíster en Gerencia Avanzada en Educación. Universidad de Carabobo.

Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2014). Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestría y Tesis Doctorales. (6ta. Edición). Caracas: FEDEUPEL.

Fuentes de tipo Legal

Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (1999), Gaceta de la República Bolivariana de Venezuela, 36.860 (Extraordinaria), Diciembre 24.

Ley Orgánica Educación (2009). Gaceta de la República Bolivariana de Venezuela, N° 5.929. (Extraordinario). Agosto 19.

Plan Socialista de Desarrollo Económico y Social de la Nación 2013- 2019. Gaceta Extraordinaria 6118. Diciembre, 2013. Caracas – Venezuela.

ANEXOS

ANEXO A
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Universidad Nacional Experimental
de los Llanos Occidentales
"EZEQUIEL ZAMORA"



Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social
Coordinación de Área de Postgrado
Postgrado en Ciencias de la Educación Superior
Mención Docencia Universitaria

Instrucciones: Para responder el presente instrumento, deberá marcar con una equis (X) en el lugar que usted considere apropiado.

CUESTIONARIO

Ítem	Siempre	Algunas veces	Nunca
1. ¿En la organización donde laboras se observa ausentismo y rotación del personal docente frecuentemente?			
2. ¿Los docentes manifiestan entusiasmo y energía al conducir a los demás?			
3. ¿Los docentes desarrollan actividades en función de la institución, de manera aislada?			
4. ¿El docente como líder en la institución, sigue las reglas rigurosamente y se aseguran que todo lo que hagan sus seguidores sea preciso?			
5. ¿El profesorado aporta ideas valiosas y oportunas para el crecimiento de la institución?			
6. ¿Los docentes entregan oportunamente los informes y recaudos solicitados por la dirección?			
7. ¿Se presentan muchos conflictos en el personal docente que laboran por su misma cuenta?			
8. ¿El personal docente presenta informes en el momento oportuno de las actividades cumplidas?			
9. ¿El personal docente de la institución se involucra en la solución de problemas socio-comunitarios?			
10. ¿Ha generado usted como líder en sus seguidores, el optimismo en la cotidianidad hacia el logro de sus propias metas?			

11. ¿Aplica usted, principios axiológicos, para mejorar el aprendizaje en el liderazgo transformacional y atacar los problemas más sentidos en su institución?			
12. ¿Cree usted que es importante generar un liderazgo transformacional docente para la autogestión como acción participativa a las necesidades de la organización educativa donde laboral?			
13. ¿Demuestra interés, iniciativa y compromiso docente por el reimpulso del sistema educativo y su labor social (creatividad e innovación)?			
14. ¿Desarrollas dinámicas que puedan aumentar la motivación y el liderazgo en el equipo docente para transformación socio comunitario?			
15. ¿Desarrollas tus habilidades para recibir, comprender y transmitir información e interactuar con sus compañeros y usuarios de manera eficiente?			
16. ¿Estimula usted, la intelectualidad armónica para la búsqueda de la innovación en la solución de problemas socios comunitarios?			
17. ¿Estimulas la actuación de tus seguidores para generar nuevas ideas en ellos, así como desarrollar la creatividad y la innovación en tu desempeño como líder en la institución donde laboras?			
18. ¿Desde el rol como líder que usted ocupa, garantizas el cumplimiento de tareas y responsabilidades de sus seguidores dentro del contexto educativo donde laboras?			
19. ¿Cómo líder docente, implementa usted, acciones para resolver los problemas que enfrentan la comunidad educativa y socio-comunitaria?			

ANEXO B
VALIDACIONES DEL INSTRUMENTO

Universidad Nacional Experimental
de los Llanos Occidentales
"EZEQUIEL ZAMORA"



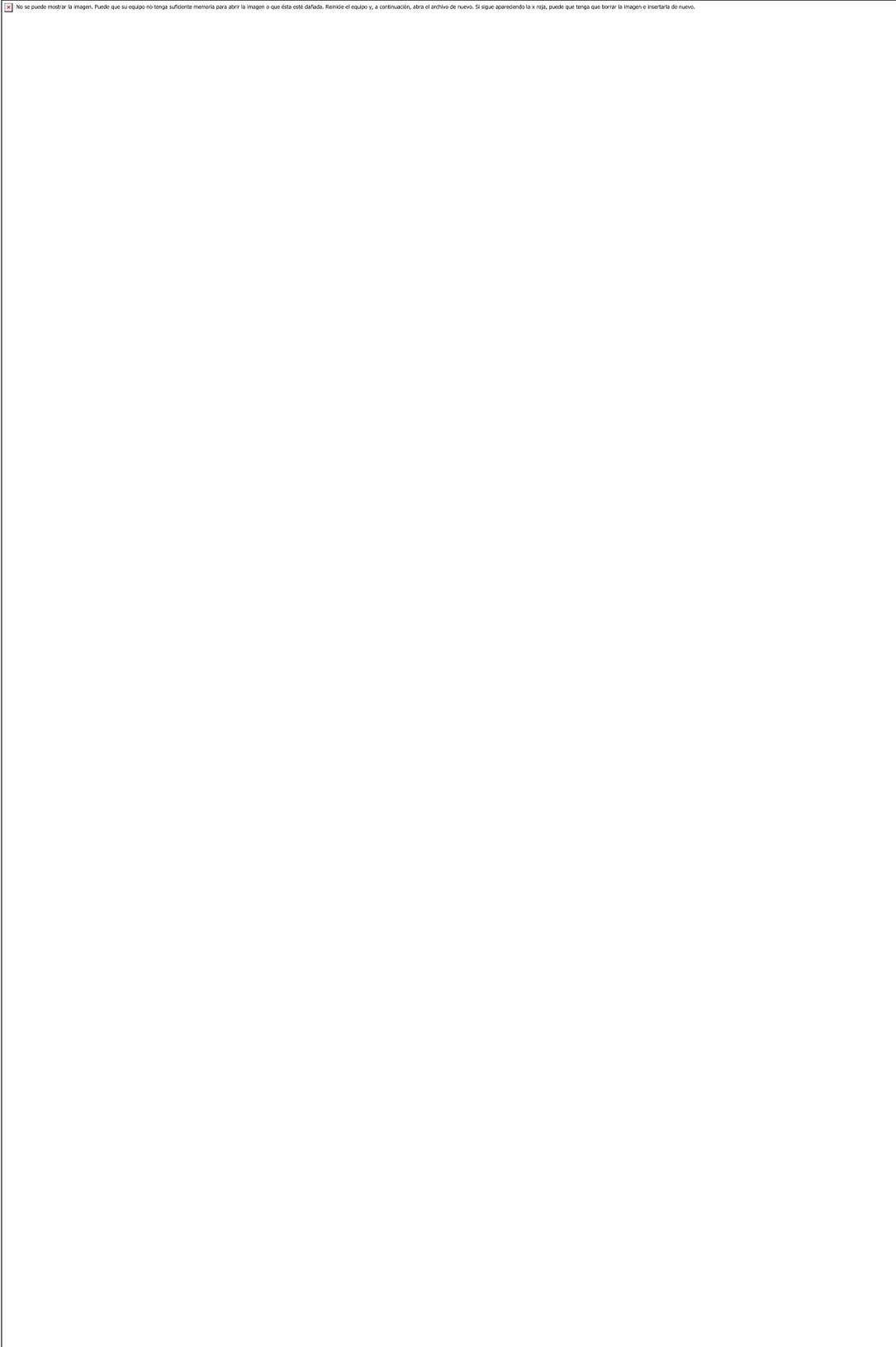
Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social
Coordinación de Área de Postgrado
Postgrado en Ciencias de la Educación Superior.
Mención Docencia Universitaria

ACTA DE VALIDACIÓN

Yo Nelly Peña, titular de la Cédula de Identidad N° V 9.986.747 por medio de la presente certifico que he leído y revisado el instrumento diseñado por la Lcda. Maibel Rivas, titular de la Cédula de Identidad N° 18.424.217, el cual, se utilizará para la recolección de datos informativos en su trabajo de investigación titulado: **LIDERAZGO DOCENTE PARA LA TRANSFORMACIÓN SOCIO-COMUNITARIA EN LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA TERRITORIAL JOSÉ FÉLIX RIBAS UBICADA EN EL MUNICIPIO PEDRAZA DEL ESTADO BARINAS.** El cual considero Fundamental propósito manifiesto de la investigación.

Observaciones

En Barinas, a los 04 días del mes de Noviembre del año 2018.





No se puede mostrar la imagen. Puede que su equipo no tenga suficiente memoria para abrir la imagen o que ésta esté dañada. Reinicie el equipo y, a continuación, abra el archivo de nuevo. Si sigue apareciendo lo x roja, puede que tenga que borrar la imagen e insertarla de nuevo.

Universidad Nacional Experimental
de los Llanos Occidentales
"EZEQUIEL ZAMORA"



Hoja de Validación del Instrumento dirigido a los
docentes adscritos a la Universidad Politécnica
Territorial José Félix Ribas, sede Municipio Pedraza

Nombres y apellidos del evaluador: Rosegda Vivas

Fecha de Validación: 31/10/2018

Título de la Investigación: Liderazgo Docente para la transformación socio-comunitaria en la Universidad Politécnica Territorial José Félix Ribas, ubicada en el Municipio Pedraza del Estado Barinas.

ÍTEM	REDACCIÓN									RELACIÓN CON EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN Y LOS OBJETIVOS	
	Claridad y precisión			Confusa			Ambigua			Si	No
	1	2	3	1	2	3	1	2	3		
1											
2	X									X	
3	X									X	
4	X									X	
5	X									X	
6	X									X	
7	X									X	
8	X									X	
9	X									X	
10	X									X	
11	X									X	
12	X									X	
13	X									X	
14	X									X	
15	X									X	
16	X									X	
17	X									X	
18	X									X	
19	X									X	

(1) Aceptar (2) Modificar (3) Eliminar

OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES: _____

Msc. Rosegda Vivas

Firma del evaluador

C.I: V-

Universidad Nacional Experimental
de los Llanos Occidentales
"EZEQUIEL ZAMORA"



Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social
Coordinación de Área de Postgrado
Postgrado en Ciencias de la Educación Superior.
Mención Docencia Universitaria

ACTA DE VALIDACIÓN

Yo Ceballos Jussana, titular de la Cédula de Identidad N° V 18424130, por medio de la presente certifico que he leído y revisado el instrumento diseñado por la Lcda. Maibel Rivas, titular de la Cédula de Identidad N° 18.424.217, el cual, se utilizará para la recolección de datos informativos en su trabajo de investigación titulado: **LIDERAZGO DOCENTE PARA LA TRANSFORMACIÓN SOCIO-COMUNITARIA EN LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA TERRITORIAL JOSÉ FÉLIX RIBAS UBICADA EN EL MUNICIPIO PEDRAZA DEL ESTADO BARINAS**. El cual considero fundamental, propósito manifiesto de la investigación.

Observaciones

En Barinas, a los 29 días del mes de Octubre del año 2018.



ANEXO C

REGISTRO FOTOGRÁFICO

<p>Foto N° 1</p>	<p>Descripción: Conversatorio con el personal docente de la UPT José Félix Ribas - Pedraza sobre la temática de investigación.</p>	<p>Foto N° 2</p>	<p>Determinación de la influencia del liderazgo docente para la transformación socio comunitaria en la UPT José Félix Ribas – Pedraza</p>
			
<p>Foto N° 3</p>	<p>Descripción: Encuesta dirigida a los docentes universitarios</p>	<p>Foto N° 4</p>	<p>Descripción: Desarrollo de la encuesta aplicada a los docentes universitarios</p>
<p><small>No se puede mostrar la imagen. Puede que su equipo no tenga suficiente memoria para abrir la imagen o que ésta esté dañada. Reinicie el equipo y, a continuación, abra el archivo de nuevo. Si sigue apareciendo la x roja, puede que tenga que borrar la imagen e insertarla de nuevo.</small></p>			