

**Universidad Nacional Experimental
de los Llanos Occidentales
"EZEQUIEL ZAMORA"**



LA UNIVERSIDAD QUE SIEMBRA

**VICERRECTORADO
DE PRODUCCION AGRICOLA
ESTADO PORTUGUESA**

**COORDINACIÓN
ÁREA DE POSTGRADO**

**INCIDENCIA DEL LIDERAZGO DOCENTE EN LA CALIDAD
EDUCATIVA UNIVERSITARIA**

Autora: AlderuccioMariangela

Tutora: Lesbia Nayibe Pérez

Guanare, Noviembre 2017

**Universidad Nacional Experimental
de los Llanos Occidentales
"EZEQUIEL ZAMORA"**



LA UNIVERSIDAD QUE SIEMBRA

Vicerrectorado de Producción Agrícola
Coordinación Área de Postgrado
Postgrado en Ciencias De La Educación
Mención: Docencia Universitaria

INCIDENCIA DEL LIDERAZGO DOCENTE EN LA CALIDAD EDUCATIVA UNIVERSITARIA

Estudio presentado como requisito parcial para optar
Al título de Magíster Scientiarum
en Ciencias de la Educación, mención Docencia Universitaria

Autora: Alderuccio Mariangela
C.I: 17.259.771

Guanare, Noviembre 2017



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

Vice-Rectorado de Producción Agrícola

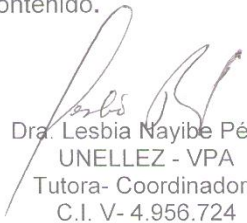
LA UNIVERSIDAD QUE SIEMBRA




ACTA DE DEFENSA PÚBLICA DE TRABAJO DE GRADO


En la sede del Vicerrectorado de Producción Agrícola de la UNELLEZ-Guanare, a las 3:30 p.m., del día miércoles 01 de noviembre de dos mil diecisiete, se reunieron los profesores Lesbia Nayibe Pérez (UNELLEZ- VPA), Tutora- Coordinadora; Javier Díaz (UNELLEZ- VPA), Miembro Principal Interno; Lenin López Espinoza (Docente Invitado), Miembro Principal Externo, integrantes del jurado designado por la Comisión Técnica de Estudios de Postgrado del Vice-Rectorado de Producción Agrícola de la UNELLEZ, según Resolución N° CTEP 009/2017, de fecha 25-01-2017, Acta N° 001/2017, Ordinaria Punto N° 25, para proceder a emitir el veredicto sobre la defensa pública del Trabajo de Grado intitulado: **"INCIDENCIA DEL LIDERAZGO DOCENTE EN LA CALIDAD EDUCATIVA UNIVERSITARIA"**, desarrollado por la Licenciada, **Mariangela Alderuccio Izarraga**, titular de la cédula de identidad **V-17.259.771**, como requisito parcial para optar al grado académico de **MAGÍSTER SCIENTIARUM EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN, MENCIÓN DOCENCIA UNIVERSITARIA**.

Cumplido el acto de presentación pública, el cual finalizó a las 4:02 p.m., los miembros del Jurado Evaluador resolvieron **APROBAR** el trabajo en su forma y contenido.


Dra. Lesbia Nayibe Pérez
UNELLEZ - VPA
Tutora- Coordinadora
C.I. V- 4.956.724




M.Sc. Lenin López Espinoza
Docente Invitado
Miembro Principal Externo
C.I. V- 10.663.703

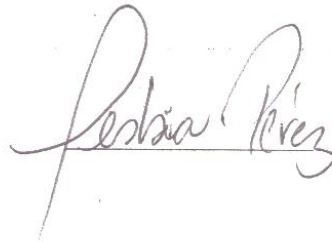

M.Sc. Javier Díaz
UNELLEZ - VPA
Miembro Principal Interno
C.I. V-16.476.209

APROBACION DEL TUTOR

Yo, **Lesbia Nayibe Pérez**, Cédula de Identidad N° 4.956.724 por medio de la presente hago constar que he leído el anteproyecto del Trabajo de Grado, titulado **INCIDENCIA DEL LIDERAZGO DOCENTE EN LA CALIDAD EDUCATIVA UNIVERSITARIA**, presentado por la ciudadana Alderuccio Mariangela, Cédula de Identidad V-17.259.771 para optar al título de Magíster Scientiarum en Ciencias de la Educación, Mención: Docencia Universitaria por medio de la presente certifico que he leído el Trabajo de Grado y considero que reúne las condiciones necesarias para ser defendido y evaluado por el jurado examinador que se designe.

En la ciudad de Guanare a los 01 días del mes de Noviembre del año 2017.

Firma de Aprobación del tutor



Fecha de entrega: _____

ÍNDICE

	pp.
LISTA DE CUADROS	vii
LISTA DE GRÁFICOS	viii
RESUMEN	ix
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I	3
EL PROBLEMA	3
Planteamiento del Problema	3
Objetivos de la Investigación.....	8
Objetivo General	8
Objetivos Específicos.....	8
Importancia del Estudio.....	9
CAPÍTULO II	12
BASES CONCEPTUALES Y TEÓRICAS PRELIMINARES	12
Antecedentes relacionados con la investigación.....	12
Bases Teóricas	16
Liderazgo	16
El Liderazgo Educativo y sus Características	17
Compromiso.....	20
Acción	21
Dirección	22
Toma de Decisiones	22
Comunicación	23
Motivación	24
El Docente Universitario y su Función de Líder	25
Aceptación al Cambio.....	26
Conocimiento	26
Dominio de Grupo.....	27
Liderazgo Docente.....	28
La Calidad en las Instituciones Educativas Universitarias	30

Perfil del Docente Líder	32
Bases Legales.....	36
Operacionalización de las Variables	39
CAPÍTULO III	41
MARCO METODOLÓGICO	41
Naturaleza, Tipo y Diseño de la Investigación	41
Tipo y Diseño de la Investigación.....	42
Población y Muestra.....	43
Técnica e Instrumento de Recolección de Datos	43
Validez y Confiabilidad del Instrumento	44
Técnica de Procesamiento y Análisis de Datos	45
CAPÍTULO IV.....	46
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	46
Descripción de los Resultados Obtenidos.....	46
Conclusiones del Diagnóstico	62
Clasificación Comparativa de los Resultados Obtenidos	65
Propuestas Teóricas existentes acerca del Liderazgo Docente en Educación Universitaria	70
CAPÍTULO V.....	72
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	72
Conclusiones.....	72
Recomendaciones	73
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	75
ANEXOS	
A. Instrumento Aplicado.	
B. Formato de Validación.	
C. Cálculo de Confiabilidad.	

LISTA DE CUADROS

Cuadro	pp.
1. Operacionalización de la Variable.....	40
2. Descripción de los resultados en la Variable: Liderazgo Docente Dimensión Características.	47
3. Descripción de los resultados en la Variable: Liderazgo Docente Dimensión Características.	50
4. Descripción de los resultados en la Variable: Liderazgo Docente Dimensión Función del Líder.	53
5. Descripción de los resultados en la Variable: Liderazgo Docente Dimensión Función del Líder.	56
6. Descripción de los resultados en la Variable: Calidad Educativa Dimensión Educativa.	59
7. Discriminación de los resultados divergentes emitidos por los profesores encuestados.....	65
8. Discriminación de los resultados similares emitidos por los profesores encuestados.....	68

LISTA DE GRÁFICOS

Gráficos

pp.

1. Propuestas Teóricas existentes acerca del Liderazgo Docente en Educación Universitaria. 71

**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
“EZEQUIEL ZAMORA”**

**INCIDENCIA DEL LIDERAZGO DOCENTE EN LA CALIDAD EDUCATIVA
UNIVERSITARIA**

Autora: Alderuccio Mariangela

Tutora: Lesbia Pérez

Fecha: Noviembre 2017

RESUMEN

El presente estudio, tuvo como objetivo general describir la incidencia del liderazgo docente en la calidad educativa universitaria en las universidades del Municipio Guanare. El mismo, se suscribe a la metodología cuantitativa abordando la investigación de campo descriptiva cuya población y muestra estuvo conformada por 36 profesores universitarios de los cuales 18 laboran en la Unellez y los otros 18 en la Unefa ambas ubicadas en el Municipio Guanare. Para efectos de recabar la información, se aplicó como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario conformado por 23 ítems y estructurado en tres opciones de respuestas que fueron previamente validados por el juicio de tres expertos y luego aplicado a una población piloto para efectos de establecer su rango de confiabilidad el cual fue de 0.96 indicando que el instrumento fue altamente confiable. Los resultados obtenidos, donde el 56% de profesores de la Unellez y 100% de la Unefa en relación a la incidencia del liderazgo pedagógico en la calidad educativa, permitieron establecer que se requiere reforzar en estos docentes los conocimientos que como tales deben poseer para llevar a cabo acciones efectivas en beneficio de la universidad que representan y los elementos humanos que en ella laboran. En este sentido, se concluye que el liderazgo docente es una actitud que debe asumir el profesorado en pro de contribuir con la calidad educativa, por tanto, se recomienda a éstos permanecer en constante actualización e investigación acerca de la importancia de dicho liderazgo en pro de contribuir con la transformación educativa así como de los estudiantes.

Descriptores: incidencia, Liderazgo Docente, Calidad Educativa.

**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
“EZEQUIEL ZAMORA”**

**INCIDENCE OF TEACHING LEADERSHIP IN UNIVERSITY
EDUCATIONAL QUALITY**

Autora: Alderuccio Mariangela

Tutora: Lesbia Pérez

Fecha: Noviembre 2017

ABSTRAT

The present study, had like general objective to describe the incidence of the educational leadership in the university educational quality in the universities of the Municipality Guanare. The same, subscribes to the quantitative methodology approaching the descriptive field research whose population and sample consisted of 36 university professors of which 18 work in the Unellez and the other 18 in the Unefa both located in the Guanare Municipality. For purposes of gathering information, the survey was applied as a technique and as a tool a questionnaire consisting of 23 items and structured into three response options that were previously validated by the trial of three experts and then applied to a pilot population for the purposes of establishing its reliability range which was 0.96 indicating that the instrument was highly reliable. The results obtained, where 56% of professors from Unellez and 100% from Unefa in relation to the incidence of pedagogical leadership in educational quality, allowed to establish that it is necessary to reinforce in these teachers the knowledge that as such they must possess to carry out effective actions for the benefit of the university they represent and the human elements that work in it. In this sense, it is concluded that the teaching leadership is an attitude that teachers must assume in order to contribute with the educational quality, therefore, it is recommended that they remain in constant updating and research about the importance of said leadership in favor of contribute to the educational transformation as well as the students.

Descriptors: incidence, Teaching Leadership, Educational Quality.

INTRODUCCIÓN

En la medida que avanza el tiempo, las nuevas tendencias en el pensamiento educativo y gerencial están causando un gran impacto en la cultura organizacional de las instituciones educativas, abarcando desde la calidad de la educación hasta la función del docente como líder transformador de la sociedad, procurando que los cambios dinámicos hagan que estas organizaciones se vean en la urgente necesidad de orientarse hacia los avances educativos. Los hechos han dejado de tener sólo relevancia local y han pasado a tener como referencia el mundo.

Desde la perspectiva más general, la globalización, la apertura educativa y la competitividad son fenómenos nuevos a los que se tienen que enfrentar las organizaciones. En la medida que la competitividad sea un elemento fundamental en el éxito de toda organización, los gerentes o líderes harán más esfuerzos para alcanzar altos niveles de productividad y eficiencia. Esta investigación se desarrolla tomando en cuenta la acción directa del docente como líder encaminado a fortalecer su praxis mediante liderazgo transformacional, lo cual es, a grandes rasgos, uno de los pilares fundamentales para apoyar a todas aquellas organizaciones que quieren hacerse competitivas en el contexto social de las organizaciones educativas, especialmente los de educación media general.

Por otra parte, las instituciones educativas son la expresión de una realidad cultural, que están llamadas a vivir en un mundo de permanente cambio en lo social y, como cualquier organismo, encerrarse en el marco de sus límites formales. En ambos casos, esa realidad cultural refleja un marco de valores, creencias, ideas, sentimientos y voluntades de una comunidad institucional, donde fluyen diferentes pensamientos y convicciones que forman parte del diario convivir educativo e integran los elementos que permiten el logro de los objetivos propuestos.

Ciertamente, el liderazgo docente sirve de marco de referencia a los miembros de la institución y da las pautas acerca de cómo las personas deben conducirse en ésta, como gerencias dentro de su aula, como ser efectivos con su planificación, brinda respuestas al por qué deben incorporarse en el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Con la presente investigación se demuestra que el liderazgo docente dentro de sus funciones inciden sobre el desempeño educativo de quienes hacen vida en la universidad a partir de los objetivos que la institución se proponga, las normas y valores que imperen en la misma, la forma como el profesorado desarrolle sus planificaciones, razón por la cual se pretende describir el liderazgo educativo transformacional para el fortalecimiento de la gestión universitaria, estudio enmarcado en una investigación de campo descriptivo. En consecuencia, el trabajo en cuestión se desarrolló en los siguientes capítulos: El Capítulo I presenta el planteamiento del problema, objetivos de la investigación y los aspectos que justifican el desarrollo de la misma; Capítulo II: Comprende todo el soporte teórico, antecedentes, bases teóricas y fundamentación legal, el comportamiento de las variables objetos de estudio desde el punto de vista de sus dimensiones e indicadores.

El Capítulo III: en este capítulo se señalan la modalidad de estudio y a su vez incluye la selección de la población, muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, la validez y confiabilidad del instrumento para finalmente presentar el análisis de los resultados obtenidos reflejados en cuadros. El capítulo IV, hace referencia a los resultados obtenidos, en el cual se presentan las conclusiones del diagnóstico, la clasificación comparativa de los resultados obtenidos y la propuesta teórica existente acerca del liderazgo del docente universitario. Se presenta por último el capítulo V haciendo referencia a las conclusiones, recomendaciones y referencias consultadas.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

Ante la exigencia de la sociedad venezolana para mejorar el sistema educativo en sus diferentes niveles y modalidades, se hace necesario emprender acciones contundentes que inicien el rescate de la verdadera función que debe cumplir el gerente educacional de este nivel, siendo la principal de ellas, la de servir como asesor, facilitador, e investigador, lo cual es un valioso aporte para el proceso de transformación educativa; por cuanto sus beneficios van dirigidos no sólo a los estudiantes sino también a todos los agentes involucrados en el proceso educativo.

En tal sentido, el gerente en su rol de transformador social, académico y profesional, y más allá aún, en su rol de líder, adquiere los mecanismos para llevar a cabo las acciones viables enfocadas en la optimización de las funciones que están bajo su responsabilidad, evidenciando una coordinación ética entre su accionar y la toma de decisiones con miras a lograr mayores niveles de calidad, intelecto y producción dentro del proceso educativo.

De allí, que al profesorado se le considere un líder dentro del ámbito educativo, debido a las cualidades que posee de influenciar a un grupo de estudiantes orientándolos al éxito y alcance de sus metas. Es en este sentido que, Hinojosa (2006) y retomado en Hinojosa y Chirinos (2011), señalan que:

El liderazgo va más allá de influenciar y captar seguidores. Es la manera que una persona a través de sus competencias, dirección y acción, transmite a otros individuos, seguridad, compromiso y credibilidad para ejercer el trabajo con entusiasmo, permitiéndoles obtener resultados concretos que generan satisfacción por la labor realizada (p. 84).

Se puede evidenciar que, el docente líder es el sujeto con capacidad de motivar, orientar, influir de forma positiva en las personas, con capacidad de transformar el entorno a fin de favorecer no sólo el aprendizaje, sino el desarrollo integral de los estudiantes, generando propuestas favorecedoras al ámbito universitario en pro de optimizar el desempeño profesional de quienes allí hacen vida profesional.

Es por ello que, la calidad de la educación requiere de gerentes altamente capacitados, es decir, docentes que sean eficientes en lo que respecta al logro de la calidad educativa; en la actualidad se considera a la gerencia como una actividad fundamental de dicho proceso, ya que permite el logro de un aprendizaje significativo y constructivo, sin embargo, es importante señalar que se necesita orientar con acciones estratégicas.

Sobre lo expuesto, es importante abordar los señalamientos de Figueroa y Machado (2012), cuando explican que:

El líder, sobre todo, si aspira a desempeñar un papel activo, debe contar, en primer lugar, con un grupo de seguidores dispuestos a secundar su actuación y a servir de correa de transmisión de sus decisiones; en contrapartida, el líder deberá encarnar las pretensiones de sus partidarios e intentar que se cumplan sus expectativas (p. 72).

De allí que, la educación universitaria, como proceso social, tenga un significativo reto de afrontar en la formación de profesionales que logren cambios sociales en un momento histórico de la sociedad en que el liderazgo de los docentes debe hacerse notar, considerando las transformaciones socioculturales que se están viviendo actualmente. Es por ello la importancia del liderazgo docente en la construcción de valores en los estudiantes.

En cuanto a la incidencia del liderazgo docente en la educación universitaria, existen algunos autores como por ejemplo Luna (2005), quien

resalta que en países como Ecuador, se ha llevado un proceso de transformación educativa enfocada en la capacitación y actualización del profesor universitario, pero, también explica que una de las razones por cuales tales docentes han decaído en su desempeño es “la pérdida de prestigio social del docente, la falta de atractivo económico y otros aspectos profesionales y políticos han redundado en una baja de autoestima del profesorado” (p. 173).

Asimismo, en Chile, Uribe (2005), hace énfasis en que se han empezado a desarrollar acciones enfocadas en el rescate del liderazgo docente, cuya propuesta se ha actualizado para ser aplicadas en las universidades de otros países latinoamericanos motivado a las debilidades que se están presentando con relación al desempeño docente y cómo éstos están incidiendo en la preparación del nuevo profesional. Explica este autor que “lo interesante de este nuevo concepto es que no sólo apunta a una propuesta que pretende mejorar las prácticas del liderazgo, sino a cómo se entiende y diseña la organización de las instituciones escolares” (p. 109).

En el caso de Venezuela, Salas (2011), explica que:

El siglo XXI demanda profesores con una preparación científica técnica que puedan responder como muchos autores han señalado a la gestión del conocimiento. La nueva universidad que ha abierto sus puertas a miles de estudiantes en diferentes carreras, producto del proceso de universalización, exige cada vez de personas que sean capaz no solo de recepcionar la información para la toma de decisiones, sino de los conocimientos, las capacidades intelectuales, los valores humanos, culturales, las habilidades, las experiencias que puedan convertirse en un potente soporte que permita ayudar a los demás (p. 16).

Lo anterior evidencia que, el proceso de universalización en las nuevas condiciones históricas concretas, exige, por tanto la toma de decisiones correctas que permitan dar impulso a un proyecto que llegó para

quedarse con el acceso pleno de todos. En ello juega un papel extraordinario el liderazgo no solo de los que dirigen el proceso, sino de los que lo llevan adelante.

Al tocar la situación del liderazgo en la educación universitaria, surge una interrogante ¿Hasta dónde el liderazgo del docente universitario incide en la calidad de la educación universitaria?; ciertamente, el docente incide en el aprendizaje de sus estudiantes y con ello se mide tanto rendimiento académico como la calidad educativa; sin embargo, pareciera que actualmente existiera un desconocimiento o desinterés por medir el impacto del liderazgo. Cada vez se escuchan más estudiantes expresarse de lo poco o nada que aprende de un profesor o de la forma cómo éstos son tratados, evaluados y muchos que consideran que los profesores que tienen asignados no llenan sus expectativas ni como facilitador del contenido curricular ni como docente líder.

Al respecto, en un artículo publicado por la revista arbitrada Actualidades Investigativas en Educación de la Universidad de Costa Rica en relación a los resultados de un estudio realizado en la Universidad del Zulia en Venezuela por Alvarado, Prieto y Betancourt (2009), hace mención a los aportes de estos investigadores quienes consideran que en la educación universitaria venezolana, el liderazgo docente deberá ejercer un liderazgo efectivo a través de la motivación, para administrar eficazmente su rol académico, con lo cual, sus estudiantes se conviertan en seguidores de sus conocimientos, altamente motivados, de manera que alcancen satisfacer sus deseos y necesidades.

Sin embargo, dicha realidad no es la que se observa en algunas instituciones de educación universitaria, Ramírez (2011), hace una reflexión muy importante sobre los últimos acontecimientos enmarcados en el desempeño y liderazgo del profesorado universitario en Venezuela, denota

este autor luego de hacer un resumen acerca de unos estudios realizados sobre el rendimiento de los docentes que:

Estamos en presencia de un docente cada día más desmotivado y sin interés por tratar de hacer de manera eficiente su trabajo, ya que no visualiza en el horizonte posibilidades de crecimiento profesional y mucho menos reconocimiento a los esfuerzos invertidos por cualificarse (p. 120).

En consecuencia, se pudiera inferir que, una de las razones por las cuales existen debilidades en el liderazgo docente es la inexistencia de un factor estímulo motivador de crecer en su desempeño, ampliar sus conocimientos a través del estudio, priorizar la preparación académica, generar oportunidades de crecimiento laboral, entre otros.

En el Municipio Guanare del Estado Portuguesa, hacen vida diferentes centros universitarios tanto de carácter público como privados; en conversaciones informales sostenidas con estudiantes y profesores de diferentes universidades, se ha podido conocer la existencia de muchas debilidades que afectan directamente el rol de líder de éstos en la sociedad académica. Los aportes de quienes han servido de informantes informales han permitido entre algunas problemáticas las siguientes: incumplimiento del horario de clases establecido, falta de compromiso con las cátedras asignadas, retardo en la entrega de calificaciones, autoritarismo en los cronogramas de evaluación, trato arbitrario hacia el disente, poca motivación de desempeño eficiente, ausencia de liderazgo en el aula, poca estimulación a la creatividad.

Entre las causas que generan lo antes descritos, se mencionan las siguientes: poco estímulo hacia los docentes por parte de los gerentes universitarios, condiciones laborales no acordes, ausencia de seguimiento, evaluación y orientación al desempeño docente, poco reconocimiento a la labor docente, imposición de políticas educativas; todo ello, trae como

consecuencia la desmotivación por incrementar el rendimiento académico así como el incremento de vicios que afectan directamente el liderazgo del docente.

En este sentido, el propósito básico de este trabajo de investigación es relacionar la calidad de las instituciones educativas con el ejercicio práctico del liderazgo pedagógico o educativo en tales instituciones. Con relación al objeto de estudio se crean las siguientes interrogantes: ¿Qué conocimiento poseen los profesores universitarios con relación al liderazgo docente en la educación universitaria?; ¿Cuáles son las propuestas teóricas existentes acerca del liderazgo docente en educación universitaria?, y ¿Qué reflexión genera la incidencia del liderazgo docente en la calidad educativa universitaria en las universidades del Municipio Guanare?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Describir la incidencia del liderazgo docente en la calidad educativa universitaria en las universidades del Municipio Guanare.

Objetivos Específicos

- Diagnosticar el conocimiento de los profesores universitarios con relación al liderazgo docente en la educación universitaria.
- Enunciar las distintas propuestas teóricas existentes acerca del liderazgo docente en educación universitaria.
- Reflexionar acerca de la incidencia del liderazgo docente en la calidad educativa universitaria en las universidades del Municipio Guanare.

Importancia del Estudio

Las universidades son centros educativos que se encuentra en constante avance social, económico, político, académico y comunitario; por ello, es necesario que quienes fungen de profesores asuman ese rol que da renombre a su profesión como es el liderazgo, razón por la cual, es menester se encuentren comprometidos con su función, con la universidad, los estudiantes, la sociedad y comiencen a generar cambios oportunos en la misma.

Por ello, la preparación del docente que imparte estudios en estas casas de estudios de educación universitaria debe estar acorde a las demandas actuales, las universidades, requieren de profesionales capaces de asumir retos, compromisos y cumplir con responsabilidad su papel de formadores, transformadores e incitadores al cambio, compartiendo una cultura de liderazgo positivo y tal que los estudiantes que están bajo su dominio puedan desarrollarse, consolidando así el aparato educativo al mismo que se logra la calidad educativa deseada.

En este sentido, y abordando la temática del liderazgo docente, surge el presente estudio cuyo objetivo consiste en describir la incidencia del liderazgo docente en la calidad educativa universitaria en las universidades del Municipio Guanare, basando su relevancia en los legal, práctico, institucional y metodológico.

En lo legal, se da cumplimiento a los postulados establecidos en las normas jurídicas que rigen el proceso educativo del país, la calidad de la enseñanza y aprendizaje, la consolidación de hombres y mujeres preparados, aptos y capacitados para ejercer en una sociedad cambiante que necesita de la intervención de seres pensantes, críticos e investigativos para dar solución a las situaciones que aquejan a la sociedad así como la

reglamentación y obligatoriedad de la preparación, actualización y formación del docente universitario.

Asimismo, en lo práctico, por cuanto se enmarca en los nuevos paradigmas del aprendizaje, que involucran la acción docente junto a la capacidad del estudiante de aprender, promueve la optimización del proceso escolar contribuyendo a la calidad educativa y por último al desarrollo humano sustentable, donde el individuo sea considerado un ente capaz de dar solución a los problemas sociales del país

Desde el ámbito institucional, si bien es cierto que el rendimiento estudiantil se mide por el desempeño que éste tenga durante su carrera, también lo es el hecho de que los profesores con sus actitudes propician ambientes de estudios agradables o no al aprendizaje, a la continuidad de la carrera y al alcance de los objetivos, misión y visión de la universidad, razón por la cual, el liderazgo de éstos juegan un papel esencial en la consolidación de una educación de altura.

Finalmente, en lo metodológico, motivado a que la investigación se convierte en una base de apoyo para otros estudios que vean necesario la formación del profesorado en el área del liderazgo, además de ello, se pretende ser una opción a considerar por las demás universidades que hacen vida en la ciudad de Guanare, centro piloto para proyectar esta propuesta investigativa a otras casas de estudios donde sea evidentemente requerida la actualización de aquellos profesores que requieren profundizar y afianzar en su rol como líderes. Por considerarse innovador, este estudio marca la importancia de la inversión en el profesional de la enseñanza, como acción indispensable para lograr de manera cabal y satisfactoria esa calidad educativa que tanto requiere el país.

Cabe destacar, que el estudio se encuentra sujeto a la línea de investigación formación docente propuesto por el Plan General de

Investigación (2008-2012) de la UNELLEZ en el área de postgrado de la maestría en ciencias de la educación mención docencia universitaria, por cuanto es una herramienta que provee de un aprendizaje a profesores y estudiantes en la búsqueda de un proceso educativo de calidad.

En consecuencia, este estudio no pretende desprestigiar la función docente, al contrario, trata de ser un aporte investigativo con el cual puedan contar las casas de estudios a fin de comprender hasta qué punto el liderazgo del docente universitario incide en la calidad educativas que una universidad en particular quiera hacer vales; por ello, la importancia de ir más allá del mero proceso de formación, es necesario comprender y asumir el liderazgo como una herramienta y a los docentes universitarios como los garantes de que dicha herramienta consolide la educación del país. Importa destacar que, el presente estudio se ubica en la línea de investigación de enseñanza y aprendizaje dentro del contexto de la educación universitaria.

CAPÍTULO II

BASES CONCEPTUALES Y TEÓRICAS PRELIMINARES

Antecedentes relacionados con la investigación

Todo estudio investigativo requiere de una fundamentación que avale la información que allí se expone, razón por la cual el investigador acude a la revisión de fuentes documentales e investigativas que den sustento a lo que plantea. En este sentido, y para efectos de establecer otros aportes que se relacionen con el tema en estudio surgen los siguientes antecedentes.

Entre los estudios que guardan relación con la presente investigación se pueden citar a Hinojosa y Chirinos (2011), quienes desarrollaron un estudio titulado Liderazgo gerencial y dirección en la educación universitaria privada en Venezuela: modelos y perspectivas. En el mismo señalan que las Instituciones Universitarias de Tecnología Privada en los últimos años, han desarrollado alternativas educativas orientadas en el nuevo diseño curricular y a responder a la demanda de la sociedad, además de cumplir con los recursos físicos, técnicos, humanos, tecnológicos y financieros, exigidos por el Sistema Nacional Educativo.

El propósito de la investigación estuvo orientado en establecer el modelo de liderazgo gerencial aplicado por los docentes para encaminar el proceso académico; docencia, extensión e investigación y la captación de personal docente calificado para enfrentar las exigencias del sistema educativo. El estudio fue descriptivo.

Se aplicó un instrumento a 73 docentes, obteniendo como resultado que el modelo de liderazgo gerencial está orientado hacia el liderazgo institucional, enfocado a proteger sus lineamientos y normativas que otros indicadores, como: la conducción del talento humano y el proceso de

enseñanza-aprendizaje. Se verificó que el proceso de selección es externo y mixto, la contratación e inducción no es organizada, se acostumbra la recomendación amistosa y familiar. Por lo tanto, se requiere de un liderazgo transformador que dirija el desarrollo efectivo y la competitividad en el desempeño de los docentes de las instituciones de Educación universitaria Privada.

El estudio citado se relaciona con la presente investigación, motivado a que brinda información acerca del liderazgo docente en la educación universitaria y señala como se hace necesaria la consolidación de un liderazgo transformador que contribuya con la consolidación de los objetivos propuestos para el mejoramiento de la calidad educativa universitaria.

En el mismo orden de ideas, pero a nivel internacional, Palacio, Palomares, García y González (2012), desarrollaron un estudio titulado Liderazgo educativo y su impacto en la calidad de las Instituciones Educativas, en el cual refieren que la calidad de la educación es una necesidad sentida no solamente por los estudiantes sino por toda una comunidad academicista que exige el retorno del liderazgo docente.

El objetivo del estudio fue relacionar la calidad de las instituciones educativas con el ejercicio práctico del liderazgo pedagógico o educativo en tales instituciones. Los autores, tomaron en consideración el método cualitativo apoyado en un estudio de caso con un grupo de sujetos informantes conformado por 6 docentes universitarios en quienes evaluaron las competencias culturales, participativa, administrativa, formativa, profesional y empática. Los resultados obtenidos, le permitieron señalar que el liderazgo del docente representa un ejemplo de la contribución efectiva, entusiasta y participativa de todos los sectores implicados. Los resultados han incrementado el entusiasmo de todos los miembros de la comunidad

educativa y todos los sectores están decididos a repetir sucesivamente esta experiencia en los años subsiguientes.

La investigación citada, se relaciona con la presente investigación por cuanto destaca la función del liderazgo docente como un aspecto fundamental en la consecución de las políticas educativas y los logros de los objetivos propuestos por el sistema educativo universitario.

Asimismo, se encuentra el estudio de González (2013), quien llevó a cabo una investigación titulada “Características del liderazgo transformacional presentes en un grupo de docentes universitario”, en donde hacen énfasis en la renovación de la calidad universitaria, los desafíos y la necesidad de consolidar los conocimientos de los profesores.

El estudio, tuvo como objetivo identificar las características que sustentan el liderazgo transformacional en un grupo de docentes de la Facultad de Arquitectura y Diseño de la Universidad del Zulia. La investigación se encuentra enmarcada en un diseño descriptivo, no experimental, de campo y de corte transversal. La población objeto estudio estuvo constituida por 60 docentes de la Facultad de Arquitectura y Diseño. Se analizaron los datos obtenidos del cuestionario titulado: Liderazgo transformacional en el docente Universitario, diseñado por los autores, basado en los instrumentos suficientemente validados de Bass y Avolio (1991) citados por el autor.

Los resultados observados en esta investigación indican un desempeño laboral de alto nivel, basado en los factores implícitos en esta teoría: carisma, consideración individual, motivación y estimulación intelectual. Asimismo, se determinó que los docentes de ambas universidades no fomentan en su desempeño, la tolerancia.

Bajo esta perspectiva, los profesores universitarios dentro de su liderazgo tienen como reto innovar para contribuir a la construcción de una nueva sociedad del conocimiento, basado en la responsabilidad y el compromiso del docente en asumir las competencias propias de un liderazgo que le permita transformar los espacios académicos, mediante la calidad del servicios prestado a sus usuarios, capacitándose cada día en la conducción de grupos, para propiciar aprendizajes significativos, en alumnos y docentes.

En el mismo orden de ideas y en ámbito internacional, Álvarez (2015), desarrolló un estudio titulado “Diagnóstico del liderazgo educativo en las Instituciones de Educación Superior del Valle de Toluca”. El mismo, planteó como objetivo general diagnosticar si el Modelo de Liderazgo Educativo es practicado en las Instituciones de Educación Superior del Valle de Toluca, siendo los objetivos específicos identificar las variables que componen tal modelo: Liderazgo Pedagógico, Liderazgo Directivo y Liderazgo Institucional.

Dicho estudio, abordó la metodología cuantitativa desde el enfoque descriptivo transversal, cuyo instrumento fue un cuestionario cuyas preguntas permitieron la recopilación de información siendo la escala de medición de tipo Likert, aplicado a una muestra representativa de 387 docentes de las IES del Valle de Toluca; en donde los resultados generales arrojaron que el Modelo de Liderazgo Educativo, no es practicado en las instituciones estudiadas, abriendo la pauta para futuras intervenciones.

El trabajo citado evidencia la importancia del ejercicio docente como líder activo en sus diferentes modalidades de trabajo, en el proceso de transformación educativa, además de reflejar la responsabilidad del mismo en el proceso de cambio; lo cual permite relacionarla con la presente investigación enfocada en la incidencia del liderazgo docente en la calidad educativa universitaria en las universidades del Municipio Guanare.

Cada uno de los antecedentes citados, dejan claro la importancia del liderazgo docente en cuanto a cómo dicha capacidad incide en la calidad educativa, considerando diferentes ámbitos y niveles educativos, se puede apreciar que el liderazgo del docente va más allá de enseñar, no es sólo transmitir, sino lograr que los estudiantes que están bajo su responsabilidad rindan con eficiencia.

Bases Teóricas

Esta fase del estudio, representa la segunda parte del marco teórico que corresponde al desarrollo de los aspectos generales del tema. En las últimas décadas se ha evidenciado una mayor tendencia hacia el estudio del liderazgo en el campo educativo, por considerar; la universidad como una organización social que debe ser gerenciada por docentes preparados. Las orientaciones de algunos autores que explican las características e incidencia del liderazgo docente en la calidad educativa universitaria, asumiendo el compromiso de cambio que plantea la nueva política educativa venezolana.

Liderazgo

El liderazgo es considerado como el proceso de dirigir las actividades laborales de los miembros de un grupo y de influir en ellas. Asimismo, es visto como el mecanismo utilizado por las personas para persuadir, enseñar, transmitir ideologías que terminan siendo aceptadas por un colectivo. Cabe considerar que, Fermín y Rubino (2006) definen el liderazgo como:

Cualidades y características distintas de la personalidad y de comportamiento del líder que guía para lograr las metas propuestas (cooperación, habilidades interpersonales, habilidades administrativas, interés por el trabajo, compromiso, persistencia, iniciativa, tener decisión para lograr mejores condiciones, es

comunicativo, se preocupa por los problemas de los demás miembros de la organización) (p. 87).

En este sentido, se comprende, que el desempeño gerencial del docente debe cumplir con una doble función: técnica (relacionada con la coordinación y ejecución de las tareas con la ayuda de procedimientos técnicos) y social (que se refiere a la manera de interrelacionarse con las personas, para un trabajo conjunto).

Desde esta perspectiva, el docente como líder y en su rol de líder, es un recurso humano fundamental en el funcionamiento de la institución, debido a que en su desempeño académico, debe proveer las herramientas necesarias para orientar a los estudiantes, asumir con ética su función, así como poner en práctica los medios y estrategias necesarias que le permitan alcanzar sus objetivos, enmarcados en las prioridades humanas, sociales y académicas de quienes están bajo su asesoría.

El Liderazgo Educativo y sus Características

La acción de liderazgo en las organizaciones es esencial, ya que, a través de ella, la persona que cumple con la tarea de gerencial, puede conocer la motivación de los demás miembros de la organización y de esta forma, saber cómo conducirlo al cumplimiento de las metas de la institución.

Así, Chiavenato (2009) cita la definición del liderazgo destacando que "es una influencia interpersonal ejercida en una situación, orientada a la consecución de unos diversos objetivos específicos mediante el proceso de comunicación humana" (p. 79). Por lo tanto, el liderazgo debe ser estudiado desde las cualidades personales de las personas, indagar en cuáles son las características personales que hacen que un individuo sea

considerado líder, y su autoridad para tomar decisiones dentro de la organización donde labora.

Dentro de este marco, el autor anteriormente citado presenta una clasificación de las teorías que han estudiado el liderazgo, las cuales concentra en tres grandes grupos: teorías de rasgos de personalidad, teorías sobre los estilos de liderazgo y teorías situacionales de liderazgo.

Con respecto a la primera, teoría de rasgos de la personalidad, Chiavenato (ob. cit) señala que: “el líder posee algunos rasgos específicos de personalidad que lo distinguen de las demás personas, es decir, características marcadas de personalidad mediante las cuales puede influir en el comportamiento de sus semejantes” (p. 343). Por lo tanto, esos rasgos de personalidad que debe poseer como características un líder, se pueden resumir los siguientes:

1. El impulso a la motivación para seguir objetivos.
2. Motivación para liderar, es decir, poder social.
3. La integridad para convertir las palabras en acciones.
4. Confianza en sí mismo.
5. Habilidades para procesar información.
6. Conocimiento de su trabajo.
7. Inteligencia emocional que le permita desarrollar la sensibilidad para entender las situaciones y habilidades para adaptarse a las circunstancias (p. 344).

Cada una de estas características, son esenciales en el líder que, desde el entorno académico pretende generar un cambio significativo e influenciar de forma positiva a quienes le siguen, aprovechando las oportunidades para marcar la diferencia, e incidir con su desempeño en la calidad educativa que se requiere en las universidades. De igual forma, todo líder de estar enfocado y preparado en el día a día de su labor enfrentando los retos que demanden sus destrezas profesionales, resolviendo los problemas de forma efectiva, creativa, así como estar preparado para asumir los cambios con eficiencia.

En relación a la teoría sobre los estilos de liderazgo, Chiavenato (2009), sostiene que “el liderazgo es esencial para el desempeño” (p. 349); por ello, hace mención de tres estilos apoyándose en los aportes de Lewin quien el 1930 desarrollo tres tipologías de liderazgo:

Estilo autocrático, el cual es rígido y dominante al momento de actuar. Este líder, se caracteriza por imponer sus ideas, así como sus decisiones, sin dar espacio a la participación ni acuerdos en las opiniones con el grupo.

Estilo liberal, también conocido como *laissez faire*, es lo impuesto al autocrático, aplica una postura de dejar hacer sin participar de forma activa en el proceso, ni accionar ante el desempeño de su grupo.

Estilo democrático, es activo, dinámico, participativo, abierto al cambio, innovador, involucra a los otros en la toma de decisiones, conduciendo y orientando al grupo al logro de los objetivos. Es en sí, el líder eficiente con quien las metas pueden ser alcanzadas.

Con relación a la tercera teoría enfocada en las situaciones de liderazgo, Chiavenato (2009), aclara que “los rasgos y el comportamiento se conjugar con la contingencia de la situación para determinar los resultados [...] tratan de ubicar el liderazgo en su contexto ambiental” (p. 353).

En tal sentido, se puede percibir que la teoría enfocada en las situaciones del liderazgo parte del entorno en el cual se desempeña el líder, el cual, asume su ambiente laboral como medio propicio para incidir en los demás de forma efectiva. Ante ello, el mismo Chiavenato (ob.cit) se apoya en los aportes de Tannenbaum y Schmidt para caracterizar tres fuerzas implícitas en las situaciones de liderazgo:

Fuerza de la situación, mediante la cual el líder toma partido o provecho de las características del lugar donde labora y se vale de sus destrezas para transformar la realidad presente, tomando en cuenta la cultura y el ambiente laboral.

Fuerza de líder, en la cual se refuerza sus valores personales, destrezas, creencias, convicciones y, desarrollo la capacidad de comunicarse para llegar de forma efectiva a los otros.

Fuerza de los subordinados, desde esta condición, en líder toma consciencia de las habilidades y destrezas de sus subordinados, sus necesidades, inquietudes para luego involucrarlos tanto en las acciones como en la toma de decisiones.

En relación a lo expuesto, es evidente que un líder cumple una función importante en su entorno laboral; y, quien asuma esta condición en el ámbito académico no está exento de considerar los aportes aquí suministrados pues, de igual forma es un recurso humano capacitado para generar los cambios necesarios que la educación universitaria requiere.

Otras características aportadas al liderazgo, pero desde el campo de la docencia, son las planteadas por Aldape (2008), quien resalta que el líder educativo debe poseer unas características humano sociales las cuales “constituyen los conocimientos y habilidades docentes para trabajar armoniosa y efectivamente” (p. 19). Dentro de tales características se encuentran las siguientes: compromiso, acción, toma de decisiones, comunicación y motivación.

Compromiso

El profesional de la docencia debe estar comprometido con su actividad académica, ello involucra el desempeño que tenga con los estudiantes y los objetivos de la institución que representa a fin de

garantizar la calidad educativa. Por tanto, el rol del docente líder es fundamental y la acción que él imprima a la universidad es esencial para una propuesta educativa basada en procesos y desarrollo de competencias.

Sobre el compromiso, Nias (1981), citado en Fuentealba e Imbarack (2014), destacan que “es una cualidad que distingue a quienes se perciben como auténticos docentes de quienes tienen sus principales intereses en ocupaciones fuera de la escuela” (s/n).

En tal sentido, el compromiso parte del interés personal y particular del mismo docente en asumir su rol con sentido ético y con pertenencia. En esencia, el docente como líder debe inspirar confianza, ser inteligente, perceptivo y tener decisión para comprometerse y lograr mejores condiciones de trabajo a los miembros de la organización y el logro de metas comunes.

Acción

Representa la manera como el líder orienta su conducta, es decir, lo que el líder hace, a su estilo de comportamiento en el ejercicio del liderazgo. Desde la acción, se hace referencia al desempeño, a la transformación, y se hace énfasis en el cumplimiento de los roles y funciones propias de la labor docente. En este sentido, Pearson (1952), citado en Luquez, Reyes de Suarez y Sansevero (2002), conciben la acción como “la modificación intencional de una realidad dada, en base a un conjunto de fines, valores, creencias y medios [...] según los factores personales, sociales y culturales” (p. 46).

Dentro de esta perspectiva, es claro que la acción inicia con el interés que el docente tenga de generar un cambio, de asumir a través de la práctica diaria la responsabilidad de su rol, está unida al compromiso, a la construcción del conocimiento y a la optimización de la calidad educativa.

Dirección

El docente, siempre ha tenido un rol activo en el proceso de enseñanza y aprendizaje, sin embargo, el mismo ha adoptado una actitud pasiva frente a su desempeño, convirtiendo no solamente el acto educativo en algo rutinario, sino perdiendo la imagen de líder ante sus estudiantes. Desde este preámbulo, se concibe la dirección como uno de los elementos a considerar por los profesores y el cual consiste en orientar, dirigir, guiar, encaminar hacia un aprendizaje, hacia el desarrollo humano.

Dentro de este marco explicativo, el docente debe adaptarse, tanto a las particularidades de la organización, como a su cultura por lo tanto, hay que tomar en cuenta los aportes de Chiavenato (2009), cuando señala que el proceso de dirección "...parte del principio de que no existe un estilo único o características de liderazgo válido para cualquier situación. Lo contrario sí es verdadero cada situación requiere de un tipo de liderazgo para lograr eficacia en los subordinados" (p. 80).

Se plantea entonces, que el docente debe asumir un rol específico que sea predominante en su función pedagógica, donde la dirección de sus acciones vaya a la par de los elementos que debe considerar para el logro de aprendizajes significativos, constructivos, basados en las nuevas tendencias educativas que al mismo tiempo se sustentan en los cambios sociales vividos en la actualidad.

Toma de Decisiones

La toma de decisiones constituye una actividad cotidiana para el docente líder y es, sin duda, el corazón del desarrollo del proceso de aprendizaje, llegando a constituir una actividad cada vez más compleja, entre otras razones porque en ella influye la filosofía de la gente que participa del

proceso, el contexto en el cual se tome la decisión, la información a considerar y el grado de participación de otros.

Éste, es un proceso que implica elegir entre diferentes opciones la manera en que se puede resolver un problema. Ante ello, (Stoner, Freeman y Gilbert, 1996), citados en Alvarado, García y Cornejo (2016), en su artículo “el docente de educación superior como promotor de la toma de decisiones”, explican que consiste en “el proceso de identificar y seleccionar un curso de acción para resolver un problema específico” (s/n).

Se puede deducir entonces, que, desde su ámbito académico, el docente ha de asumir la responsabilidad de seleccionar, entre varias alternativas, aquella de mayor oportunidad en pro de contribuir con el enriquecimiento profesional, tomando consciencia además de los efectos que dicha decisión pueda tener sobre sus estudiantes, la universidad y su desempeño y a partir de los resultados obtenidos, volver a decidir cómo continuar actuando.

Comunicación

La comunicación es una actividad inherente a la naturaleza humana que implica la interacción y la puesta en común de mensajes significativos, a través de diversos canales y medios para influir, de alguna manera, en el comportamiento de los demás. Además, este proceso puede incrementar el poder para influir en los otros, pues se utiliza el lenguaje para generar acción, creando nuevas realidades. La misma, juega papel importante en las relaciones interpersonales por cuanto promueve el desarrollo de destreza para el reconocimiento de valores comunes, respeto, aceptación, resolución de conflicto, escuchar, expresarse honestamente y de manera auténtica entre otros.

En tal sentido, los procesos comunicacionales se logran con mayor efectividad cuando los mensajes están bien codificados y existe una interacción entre los individuos. Por consiguiente, la habilidad para comunicar, efectivamente, constituye la herramienta relevante para cualquier persona, ya que está presente en las relaciones interpersonales, en el intercambio de ideas y de experiencias, permitiendo así la participación y cooperación de todos los involucrados en el proceso comunicacional, de allí, que sea uno de los principales recursos y habilidades del docente como líder.

Cabe destacar, que la comunicación transcurre matizada por una serie de intercambios personales que tienen lugar en el seno de numerosos grupos e instituciones. A este aspecto, Tarabay (2010), refiere que a través de la comunicación, el docente puede influir en sus estudiantes, pues posee la peculiaridad de manifestar experiencias así como brindar al estudiante la oportunidad de confiar en él.

De acuerdo con Habermas (1979) citado por Tarabay (ob. cit), se refleja que la comunicación es “esencial para el éxito del discurso profesional siempre que el profesor asuma un compromiso específico con lo que dice” (p. 44). Se puede concluir entonces, que la comunicación en cualquier contexto social u organizacional, es un elemento esencial en el cual las experiencias internacionalizadas por los individuos son compartidas mediante el dominio de habilidades y destrezas; las actitudes o los comportamientos se modifican y al hacerlo se facilitan las experiencias sociales.

Motivación

La motivación es un impulso, sentimiento, deseo de hacer algo y alcanzar una meta. En palabras de Martínez (2012), la motivación “es una

conducta dirigida y orientada a una meta, surge cuando se activa una necesidad y el sujeto actúa para reducirla” (9. 21).

En resumen, la motivación parte del yo interno de cada sujeto, que quiere lograr y cómo, es un estímulo que involucra a la persona a satisfacer sus necesidades y alcanzar sus metas. De tal manera que, el docente universitario debe estar motivado, tener entusiasmo y entrega hacia lo que hace y de esta forma satisfacer sus necesidades y los requerimientos profesionales y académicos de sus estudiantes.

El Docente Universitario y su Función de Líder

El liderazgo es frecuentemente visto como una cualidad, es decir, quien ejerce el liderazgo debe tener en cuenta el fin por el cual trabaja; por ello, Gil (2007) citado en Argos y Esquerra (2014), manifiesta que “el liderazgo implica dirigir, influir y motivar a los miembros de un grupo para que realicen acciones que contribuyan a lograr un objetivo” (p. 14). En este sentido, el liderazgo es esencialmente la capacidad de conformar las actitudes y el comportamiento de otros, trátense de situaciones formales o informales; es el ejercicio del poder sobre una persona o un grupo, hacia el logro de objetivos organizacionales, en un proceso y dentro de un marco situacional cambiante.

Sobre lo expuesto, Díaz (2006) plantea que el docente líder debe abarcar tres aspectos fundamentales: “aceptación al cambio, conocimiento y dominio de grupo” (p. 9). En conclusión, debe ser un mediador entre el conocimiento de sus discentes, comparte experiencias y saberes en un proceso de negociación o construcción conjunta del conocimiento. Por tal razón, es indispensable redefinir el perfil del docente que se necesita en la sociedad actual, cambiante y transformadora y que hacen vida en las universidades como espacios que se encuentran en

constante cambio, innovación e interacción con la era del conocimiento tecnológico.

Aceptación al Cambio

El docente líder es un promotor de cambios, cuya creatividad le permite llegar a sus estudiantes con efectividad y, cuya experiencia, le permite generar las estrategias para alcanzar las metas deseadas. Asimismo, debe estar abierto a los cambios sumándose a ellos, pues, a medida que la tecnología avanza y las sociedades evolucionan, el docente no puede quedar rezagado de ese avance.

De acuerdo con Alhama (s/f), la aceptación al cambio le permite al sujeto evolucionar, innovar, emprender, asumir riesgos, crecer personal y profesionalmente; por tal razón, el docente líder debe asumir los retos que la misma sociedad y sus instituciones le presentan.

En consecuencia, el docente líder está más que en capacidad en la obligación de asumir nuevos cambios, paradigmas, patrones de desempeño, debe ser un ente potenciador, regulador, organizador y promotor del verdadero aprendizaje. Esta aceptación al cambio se traduce en resultados positivos dentro de la transformación personal del docente en su rol de gerente, líder y motivador de los aprendizajes por cuanto eleva la calidad del servicio educativo, mejora la eficiencia de la gestión educativa, genera el cambio institucional necesario para la modernización y fortalecimiento del quehacer pedagógica al dignificarse como instrumento de cambio educativo y social.

Conocimiento

Difícilmente se puede considerar un grupo u organización que carezca de un individuo apto en ejercicio de su liderazgo. De acuerdo con

Koontz y Wehrich (2004), todo indica que esta aptitud compone al menos de cuatro importantes ingredientes, ellos son:

La capacidad para hacer un uso eficaz y responsable del poder, la capacidad para comprender que los seres humanos tienen diferentes motivaciones en diferentes momentos y situaciones, la capacidad para inspirar a los demás y la capacidad para actuar a favor del desarrollo de una atmósfera conducente a las respuestas ante las motivaciones y al surgimiento de éstas (p. 533).

Para todo ello, el conocimiento es la principal base que permitirá la consolidación de los ingredientes expuestos, pues para llegar a su consolidación es necesario conocer la naturaleza del poder y su relación con la autoridad. El docente que desconoce el origen de las causas y las consecuencias que éstas desencadenan, carece de las herramientas elementales para enfrentarlas. El conocimiento, conduce a la puesta en práctica de un liderazgo eficaz y efectivo.

Dominio de Grupo

El docente debe trabajar arduamente para dominar el grupo, tomando en cuenta cada uno de los factores importantes que pueden afectar, directa e indirectamente el proceso de enseñanza aprendizaje. Por ello, el dominio de grupo es esencial, pues el mismo es el que determina hasta dónde el docente es o no un verdadero líder.

Sobre dicha idea, Mas (2011), considera que es una de las gestiones inherentes al contexto institucional percibido desde el aula. Sin embargo, el dominio de grupo se puede hacer palpable también en los diferentes escenarios donde el profesor hace vida: entorno social, laboral y académico. En consecuencia, para dominar el grupo, es necesario que el docente domine el tema, domine las estrategias y técnicas que le permitan desarrollar la clase, domine sus gesticulaciones, su adecuado uso verbal,

su timbre de voz, su mirada ante la audiencia, su apariencia personal, y todos estos aspectos le permitirán al docente tener un amplio dominio de la clase y por ende del grupo; pero para ello se requiere autoridad.

Visto desde otra perspectiva, se pudiera afirmar que, el dominio de grupo por parte del docente deriva de la autoridad que tenga ante quienes le rodean. A este término, Duarte y Abreu (2014), explican que la autoridad “se refiere al conjunto de normas, disciplina, límites y medidas dentro del aula, con la finalidad de crear un espacio óptimo [...] que permita el logro de los objetivos” (p. 90); a través de ello se puede alcanzar el dominio de grupo, el cual es una de las características presentes en todo docente líder.

Liderazgo Docente

La universidad es el centro educativo responsable de brindar a la colectividad estudiantil la oportunidad de desarrollarse como profesionales en las áreas ofertadas. La misma, cuenta con el grupo de profesionales docentes especializados en distintas áreas del saber, quienes, desde su experiencia, asumen la responsabilidad de orientar, guiar e instruir a la comunidad estudiantil, denotando el máximo liderazgo en pro de garantizar el logro y alcance de las políticas educativas.

Sobre este particular, cabe destacar que no existe una única definición de liderazgo. Para Lussier y Ashua (2005) definen el liderazgo como “el proceso de influencia de líderes y seguidores para alcanzar los objetivos de la organización mediante el cambio” (p. 86). Se trata entonces de saber cómo dirigir, influir y generar cambios favorables en el entorno donde dicho líder se desenvuelve.

En el mismo orden de ideas, Chiavenato (2009) destaca el liderazgo “es la manera más eficaz de renovar y revitalizar las organizaciones y llevarlas al éxito y a la competitividad” (p.335). Se evidencia, que el liderazgo

es una cualidad propia de algunas personas, quienes desarrollan la capacidad de inspirar, motivar, emprender nuevos retos, solucionar problemas, en fin, actuar en forma tal que desarrolle un ambiente que conduzca a responder a las motivaciones y fomentarlas.

Por otra parte, Elliot (2006) define el liderazgo como “la fuerza unificadora de cualquier organización a fin de consolidar el trabajo en equipo, el potencial humano, los valores e incidir en las políticas oportunas por el bien de la organización” (p. 71). Aplicando esta premisa en el ámbito universitario, se puede considerar que el liderazgo fortalece la responsabilidad que poseen algunos profesores de influir en una o más personas para que acepten voluntariamente los objetivos y finalidades propuestos por el líder, de modo tal que todos avancen en la dirección fijada por éste, infundiéndole autoridad a las prácticas de liderazgo.

De igual modo, y haciendo énfasis en el entorno universitario, Llinás (2009), explica que el liderazgo es “el proceso de participación que favorece en los estudiantes la generación de un vínculo positivo y constructivo con la sociedad” (p. 14); que de la mano de los profesores genera la “participación, trabajo en equipo, gestión a fin de contribuir con la formación de la responsabilidad social” (p. 14).

En este sentido, la función de un profesor líder debe consistir en facilitar el camino para producir cambios, asimismo, estar en capacidad de generar un comportamiento pleno de manera tal que, quienes le sigan, marquen la diferencia en la sociedad.

Para Celaya (2014), el liderazgo desde el acto del docente universitario, es una cualidad que implica “desempeñarse con excelencia en el hacer y de congruencia con el decir maximizando la manera en que los estudiantes ejerzan sus derechos” (p. 124). En este sentido, la definición de liderazgo está ligada a la noción de la capacidad de afectar en el

comportamiento tanto de las organizaciones como de las personas, siendo los líderes agentes de influencia social caracterizados por el ejercicio del poder en los equipos y áreas en las cuales se desempeñan.

Ahora bien, es indudable que el docente siempre ha figurado como líder en su quehacer de formador. Se requiere de docentes con compromisos, líderes transformacionales para seguir motivando la interacción social entre los equipos de trabajo en el aula. Este ejercicio de liderazgo consiste, por un lado, en inducir en otros el proceso continuo de mejoramiento y, por otro, estar en posición de influir para producir la innovación. Su esencia se centra en los siguientes aspectos: la toma de decisiones, la motivación y el empuje de los profesores en la innovación educativa.

La Calidad en las Instituciones Educativas Universitarias

Es claro que la educación universitaria tiene como finalidad generar conocimientos y destrezas andragógicas, con un alto nivel de competencia y estándar de calidad capaz de producir, innovar y difundir conocimiento científico y tecnológico, orientado hacia la educación de calidad articulados con las necesidades y cambios sociales; por lo cual, las universidades como organizaciones de gran envergadura, buscan la proyección hacia el mejoramiento progresivo de cada uno de los actores que hacen vida en la organización educativa.

En este sentido, las políticas encargadas de contribuir a mejorar la calidad de la educación deben estar primordialmente congregadas no sólo a atender a los docentes, la pedagogía, las instalaciones y el liderazgo, sino también a fortalecer el proceso de formación así como la acción tutorial. Razón por la cual, es importante considerar en forma específica las características, condiciones, habilidades, competencias y desarrollo de la universidad cuya misión promueva la mayor cantidad y calidad de

investigaciones hacia los nuevos retos durante el proceso de transformación técnico-científico.

Sobre esta temática, García (2001) considera que:

Los desafíos que enfrentan hoy las universidades en todas partes del mundo son particularmente grandes, precisamente porque el conocimiento, materia prima de estas instituciones, está invadiendo todas las esferas de la sociedad, llegando a considerarse como las sociedades del conocimiento, de la información, del aprendizaje, sociedades en red; en todos los casos, sociedades con alto valor educativo (s/n).

Lo anterior permite inferir, que la educación debe adecuarse a los cambios globales, si la sociedad cambia pues las universidades deben sumarse al mismo proceso, más en una civilización donde la tecnología está en constante innovación, con lo cual el ser humano se ve en la necesidad de actualizarse constantemente y asumir el rol de líderes en pro de consolidar ese cambio.

En el mismo orden de ideas, Gómez (2011), plantea que “uno de los grandes desafíos que ha tenido históricamente la educación universitaria ha sido romper con la resistencia al cambio y lograr así la adecuación de las universidades a las nuevas realidades” (s/n). Se evidencia entonces, que las políticas educativas actuales deben estar enmarcadas en la búsqueda de la transformación de los métodos y técnicas de enseñanza, así como la promoción de profesionales capaces de dar aportes significativos a la sociedad que representan.

Es evidente entonces, que dentro del proceso de transformación universitaria y de calidad de estos centros educativos, intervienen no solamente las políticas educativas, sino quienes hacen vida en ella, siendo los profesores como principales líderes el eslabón que garantiza el cumplimiento de los principios éticos presentes en el proceso de enseñanza.

Por lo tanto, no debe quedar la menor duda de que, a pesar de la demostrada resistencia a la transformación, ésta es necesaria y fundamental para el óptimo desenvolvimiento del sector universitario y de sus fines.

Perfil del Docente Líder

El ejercicio del liderazgo dentro de una institución o iniciativa educativa ha de ser eminentemente pedagógico: es decir, su perfil y actuación deben ser acomodadas a lo que es peculiar de la educación, de los resultados que implica y de los procesos que conlleva. Consiguientemente, aunque los rasgos generalmente atribuibles a cualquier tipo de liderazgo pueden ser aplicables a este liderazgo pedagógico, la preocupación fundamental del liderazgo que aquí se aborda ha de ser la promoción de la potencialidad de todos los miembros de una entidad o iniciativa educativa orientada a lograr la efectividad y calidad de la educación, preferiblemente dentro de un enfoque de calidad total. Así entendido, el perfil del líder pedagógico se caracterizará por la constancia de las dimensiones que se describen seguidamente:

Dimensión carismática. Implica que el líder resulte atractivo como para facilitar que otras personas estén satisfechas de estar con él o ella y sea capaz de provocar que las personas de su entorno quieran estar junto a él o ella. El líder carismático atrae fácilmente hacia sí a las personas con las que establece algún tipo de contacto: este atractivo personal, frecuente obedece más a una actitud psicológica positiva hacia los demás que al propio aspecto puramente físico (Gento, 2002). Entre los rasgos que pueden hacer surgir o incrementar la dimensión carismática cabe referirse al sentido del humor (Giuliani, 2005).

Otro rasgo que contribuye al reforzamiento de la dimensión carismática es el optimismo: “El líder debe inspirar confianza, en esto consiste el optimismo. Si el líder deja de mostrarlo, la gente abandona y

pierde la esperanza” (Giuliani, ob cit). Valor o coraje contribuyen, también a la dimensión carismática: El coraje es generalmente estimado como la primera de las cualidades del ser humano, porque es la que garantiza todas las demás.

Un elemento que puede contribuir a la dimensión carismática es la reconocida autoridad profesional, no basada en el ejercicio autoritario del poder, sino en la relevancia que posee por su conocimiento y, sobre todo, buen hacer profesional También puede influir en esta dimensión el reconocimiento de su legitimidad para el puesto o cargo que ocupa: ello generalmente ocurre más fácilmente cuando ha sido designado con la aceptación de sus colaboradores y tras la evidencia de que posee el perfil profesional y las cualidades adecuadas para el puesto o cargo.

Otro rasgo propio del líder carismático es que goza de la estimación generalizada de la institución o grupo. Dicha estimación suele obedecer, tanto al reconocimiento de su categoría personal y profesional, como a su comportamiento considerado y solidario con sus colaboradores y colegas.

Dimensión emocional. Supone que el líder, en su relación con cualquier persona (ya sea miembro de la entidad educativa o relacionada con ella), trata a todos con elevada amabilidad, consideración y reconocimiento. De acuerdo con la dimensión emocional o afectiva, el líder ha de procurar reforzar en todo momento la dignidad de cada persona y mostrar estima y aprecio hacia todos. El reconocimiento es un componente fundamental de la dimensión emocional: “Uno de los componentes fundamentales del rol de cualquier liderazgo consiste en tener la oportunidad de hacer saber a los colaboradores cuán importante es su trabajo para el propio líder” (Giuliani, ob cit).

La confianza en los colaboradores refuerza la relación emocional: “Parte de la responsabilidad de todo líder es el reconocimiento de sus

limitaciones. La defensa de los colaboradores mejora la relación afectiva: “Cuando alguno de mis colaboradores es atacado injustamente, trato de reforzar la importancia de tal persona, estoy más tiempo con ella (...) y veo si es posible promocionarlo o hacer una declaración para poner de manifiesto cuán importante es” (Giuliani, R., 2005: 235).

Dimensión anticipadora. Referida al líder pedagógico, hace referencia a la capacidad para tener una visión anticipadora de lo que puede ocurrir cuando se utilizan determinadas estrategias y se llevan a cabo actuaciones concretas frente a retos o problemas que puedan surgir. Implica, por tanto, una percepción anticipadora de las consecuencias o efectos que se derivarán de las soluciones que se arbitren frente a determinados problemas.

Dimensión profesional. De acuerdo con la misma, el auténtico líder pedagógico debe impulsar la institución hacia el logro de metas y objetivos educativos, y debe tratar de facilitar a la institución o entidad educativa y a sus miembros la disponibilidad de los recursos necesarios y el empleo de las estrategias requeridas para lograr la máxima efectividad y calidad de la educación y de la institución en la que se llevan a cabo los procesos educativos.

Dimensión participativa. Asume que el mejor modo de impulsar a los individuos y grupos hacia un trabajo inteligente y solidario es estimularlos a que ofrezcan su esfuerzo cooperativo en proyectos en los que estén comprometidos por su intervención en las decisiones que se han tomado en cada una de las fases de su realización. Datos empíricos muestran, generalmente, que en universidades de calidad todos los miembros de la institución trabajan juntos y que la calidad se incrementa cuando los sistemas educativos actúan coordinados con las instituciones educativas.

Dimensión cultural. Significa que el líder ha de promover la consolidación de la cultura propia de la institución o su peculiar perfil cultural.

Consiguientemente, el líder pedagógico debe actuar con el compromiso necesario para clarificar, consolidar, defender y difundir el perfil cultural de la institución o entidad educativa. “Esta cultura propia, que arrancará de la concepción pedagógica de la institución y que se consolidará a través de la propia tradición, requiere, para su afirmación, que sea asumida por todos los miembros de la entidad (Gento, 2002).

Uno de los rasgos propios de esta dimensión lo constituye la promoción de la construcción de una cultura educativa propia de la institución; la autonomía, hacia la que avanzan progresivamente los centros educativos, propicia la gestación de esa cultura propia, cuya construcción será impulsada por el líder pedagógico. La potenciación del acoplamiento de la cultura de la institución con las características del entorno en el que se ubica e, incluso, en el que viven los estudiantes es, también, un rasgo de esta dimensión.

La dimensión cultural impulsará la configuración de un perfil organizativo y funcional propio: la misión y finalidades que se plantee una determinada institución estarán en la base de su estructura organizativa básica y de los principios de funcionamiento que se otorgue a sí misma.

Dimensión formativa. Esencial en un auténtico líder, requiere que éste se preocupe profundamente de su propia formación permanente y que trate de impulsar la formación continua de las personas que trabajan con él o ella. Enfoque fundamental de esta dimensión ha de ser, por tanto, la promoción de la necesaria preparación profesional y de la mejor cualificación para llevar a cabo las actuaciones necesarias que garanticen la efectividad de educación y de la institución o entidad educativa.

Dimensión gerencial o administrativa. Hace referencia a las actuaciones administrativas necesarias y a la realización de las rutinas de tipo burocrático. Parece necesario que, para lograr auténticas instituciones o

entidades educativas de calidad, las actuaciones burocráticas se reduzcan o, al menos, se sometan a los requerimientos educativos. Sin embargo, dado que tales actividades no parece que puedan ser totalmente eliminadas, el líder atenderá a las necesarias actuaciones de este tipo. Algunos rasgos de esta dimensión son los siguientes: la dimensión gerencial lleva al líder pedagógico a participar en la asignación de colaboradores a la institución (por ejemplo, profesores). Tal participación parece conveniente para conseguir un equipo homogéneo y que se identifique con la misión y los objetivos de la institución.

Bases Legales

Los aspectos legales en que se fundamenta la investigación están contemplados en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), la Ley Orgánica de Educación Vigente (2009), Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente, Resolución N° 1 (2000). En las mismas está contemplado el desarrollo, la capacitación de todos los miembros que conforman el sistema educativo. De allí que la preparación permanente en ellos sea la base fundamental de la Educación de calidad.

Dentro de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), establece en sus artículos referidos al tema, señala en el artículo 104 que: “la educación estará a cargo de personas de reconocida moralidad y de comprobada idoneidad académica [...] (p. 95). Es evidente que la educación es un proceso que debe ser manejado por personas aptas para tales funciones, abiertas al cambio, prestas a promover como compromiso ético y responsabilidad el desarrollo de individuos aptos, capaces, críticos y preparados para desenvolverse en una sociedad cambiante.

En este mismo orden de ideas, la Ley Orgánica de Educación (2009), en su Artículo 15 señala que:

La educación tiene como fin desarrollar el potencial creativo de cada ser humano para el pleno ejercicio de su personalidad, así como formar nuevos ciudadanos y ciudadanas a partir del enfoque neohistórico y desarrollar un proceso educativo que eleve la conciencia para alcanzar la suprema felicidad social (p. 17).

El artículo citado hace referencia a que el docente debe poseer un rol y liderazgo capaz de trascender social, históricamente y pedagógicamente, apoyada en los principios legales y rectores del proceso educativo y donde el mismo, como principal ente del proceso de enseñanza y aprendizaje se encuentre identificado con la necesidad de formar y desarrollar al hombre y mujer del mañana.

En consecuencia, la labor educativa debe permanecer en constantes cambios, el docente tiene que estar capacitado con los avances técnicos, científicos, ya que, a mayor tecnología, mayor necesidad en el desempeño docente. Es imprescindible que, tanto el docente como el Estado, vayan acordes con los avances pedagógicos, para poder ofrecer a los estudiantes una educación de acuerdo a las exigencias de la Nación y del propio estudiante. Para ello, se requiere insertar en el nuevo diseño curricular las posibles metas que los estudiantes deberán alcanzar en forma progresiva, como objetivos y finalidades de la Educación Básica. Al respecto, el Reglamento General del Ejercicio de la Profesión Docente (2000), establece, en el Artículo 139 que:

La actualización de conocimiento, la especialización de funciones, el mejoramiento profesional y perfeccionamiento, tienen un carácter obligatorio y, al mismo tiempo, constituyen un derecho para todo el personal docente en servicio. Así mismo, las autoridades educativas organizarán seminarios, congresos, giras de observación y estudios y otras actividades de mejoramiento profesional (p. 68).

En este artículo se observa la obligatoriedad mutua del docente y Estado en el perfeccionamiento del profesional de la docencia, con el único fin de brindar mejor educación para los estudiantes; es por ello que una propuesta de gerencia educativa en el aula podrá representar ese gran avance en el campo profesional del docente y un buen desarrollo en las actividades de los estudiantes, dando respuesta a la Nación Venezolana.

En el mismo orden de ideas, la Ley de Universidades (1970), de la cual es necesario aclarar que continua vigente debido a que la propuesta aprobada en el año 2011 fue anulada posteriormente, propone en el artículo 83 y 85, con relación a la función de los docentes universitarios, que la enseñanza y la investigación, así como a orientación moral y cívica que la Universidad debe impartir a sus estudiantes, están encomendadas a los miembros del personal docente y de investigación. De igual forma, plantea que para ser miembro del personal docente y de investigación se requiere: poseer condiciones morales y cívicas que lo hagan apto para tal función; haberse distinguido en sus estudios universitarios o en su especialidad o ser autor de trabajos valiosos en la materia que aspire a enseñar; y llenar los demás requisitos establecidos en la presente Ley y los reglamentos.

Se concibe entonces, que el perfil profesional del docente en un contexto de educación permanente, que trasciende el marco curricular de los estudios que conducen a la habilitación para el ejercicio de su función. El docente debe ser promotor de su propio desarrollo, que luego ejecuta en la búsqueda de la indagación hacia el cambio, lo que conlleva a que siempre debe estar capacitado en materias de su nivel.

Operacionalización de las Variables

En toda investigación se hace necesario presentar un sistema de variables como un componente del marco teórico, al respecto Arias (2006) define la variable como “una característica o cualidad; magnitud o cantidad, que puede sufrir cambios, y que es objeto de análisis, medición, manipulación o control en una investigación” (p. 57). La definición de las variables se realiza de dos formas conceptual y operacional. En este sentido, la variable asocia a cada elemento de la población la medición de una característica que se desea observar, es por ello que a objeto de elaborar el instrumento recolector de datos fue necesario operacionalizar a las mismas.

Al respecto, Ramírez (2006), define la variable operacional como “aquella que permite descomponer, cada una de las variables en estudio en los aspectos que la componen a fin de facilitar la recolección con un alto grado de precisión, de los datos” (p. 124), es decir, aporta las bases de la medición y definición de los indicadores que constituyen de donde el investigador derivará los ítems o preguntas para el instrumento con que se recolectará la información.

La variable metodológicamente se presenta como la manera más expedita de focalizar los aspectos de la realidad que se va a investigar, evita desviar la indagación a la búsqueda de información no relevante, y por lo tanto poco útiles para el logro de las metas propuestas. En relación a la operacionalización de la variable, Arias (2006), expresa que es un “proceso mediante el cual se trasforma la variable de conceptos abstractos a términos concretos, observables y medibles, es decir, dimensiones e indicadores” (p. 63). En el caso de la presente investigación las variables estudiadas son la Plan Organizacional y Liderazgo Educativo, cuya operacionalización se muestra a continuación en el cuadro 1.

Cuadro 1. Operacionalización de la Variable.

Objetivo General: Describir la incidencia del liderazgo docente en la calidad educativa universitaria en las universidades del Municipio Guanare.

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Liderazgo Docente	Influencia interpersonal ejercida en una situación, orientada a la consecución de unos diversos objetivos específicos mediante el proceso de comunicación humana (Chiavenato 2009).	Es una cualidad propia de algunas personas, quienes desarrollar la capacidad de inspirar, motivar, emprender nuevos retos, solucionar problemas, en fin, actuar en forma tal que desarrolle un ambiente que conduzca a responder a las motivaciones y fomentarlas.	Características	Compromiso Acción Dirección Toma de decisiones Comunicación Motivación	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10
Liderazgo Docente			Función líder	de Aceptación al cambio Conocimiento Dominio de grupo	11-12 13-14 15-17
Calidad Educativa	Articulación de un conjunto de acciones que condiciona a una organización para cumplir con su propósito, gestionar el establecimiento educativo. (Drucker 2013).	Son las acciones que intervienen no solamente las políticas educativas, sino quienes hacen vida en ella, siendo los profesores como principales líderes el eslabón que garantiza el cumplimiento de los principios éticos presentes en el proceso de enseñanza.	Educativa	Perfil del Docente Líder	18-23

Nota: Alderuccio (2016).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Naturaleza, Tipo y Diseño de la Investigación

El estudio en su naturaleza requiere asumir una postura paradigmática que permita identificar y guiar el proceso investigativo, de allí que Bisquerra (2009), identifique tres tipos de paradigmas “positivista, interpretativo y socio-crítico” (p. 70). Atendiendo a las tipologías descritas, el presente estudio parte de un paradigma positivista, definido por Bisquerra (ob.cit), como aquel cuya principal característica “es la verificación rigurosa de proposiciones generales a través de la observación y de una aproximación cuantitativa cuyas relaciones causales permitan explicar los fenómenos estudiados” (p. 70).

En tal sentido, el estudio se correspondió con el paradigma seleccionado, pues el mismo pretende aplicar una serie de procedimientos que partiendo de la observación y recolección de datos directos, permita describir la incidencia del liderazgo docente en la calidad educativa universitaria en las universidades del Municipio Guanare.

Cabe destacar que, el enfoque del mismo es de nivel cuantitativo, del cual Palella y Martins (2006) señalan:

Se caracteriza por privilegiar el dato como esencia sustancial de su argumentación. El dato es la expresión concreta que simboliza una realidad. Esta afirmación se sustenta en el principio de que lo que se puede medir no es digno de credibilidad, por ello, todo debe estar soportado en el número (p. 39).

Por esta razón, el paradigma se concibe a la ciencia como una descripción de los hechos dados por las sensaciones y no se preocupa por explicarlo. Como citado por Palella y Martins (ob.cit), afirma que para lograr

el todo “el espíritu humano debe renunciar a conocer el ser mismo de las cosas y contentarse con las verdades que proporcionan la observación y la experimentación” (p. 40).

En consecuencia, este estudio se fundamentó en el positivismo por aplicar la concepción hipotética deductiva como una forma de acotación al considerar que la materialización del dato es el resultado de los procesos derivados de la experiencia.

Tipo y Diseño de la Investigación

La presente investigación, se enmarcó en una investigación descriptiva, definida por Hurtado (2010), como aquella que tiene por objetivo “la descripción precisa del evento de estudio para concluir con la identificación de las características comunes en relación a los elementos observados” (p. 101). En consecuencia, el estudio seleccionado es congruente con tipo de investigación abordada, debido a que se llevó a cabo una descripción de la realidad objeto de estudio y las consecuencias que se originan de la necesidad de establecer un criterio específico que incida en el liderazgo transformación ejercido por los directivos de la universidad objeto de estudio en beneficio de sus propias funciones.

La misma se ubicó en un nivel de campo, definida por Palella y Martins (2006), como aquella que “consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variables” (p. 97); tal como es el caso del presente estudio, el cual se desarrolló directamente de la realidad vista a través de los docentes de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora y Universidad Nacional Experimental de las Fuerzas Armadas, Guanare.

Sobre este nivel investigativo, Palella y Martins (ob. cit), señalan que el propósito, “es el interpretar las realidades de hecho e incluye la descripción,

registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual del fenómeno estudiado” (p. 102). Tal como ocurre con la presente investigación que pretende describir la incidencia del liderazgo docente en la calidad educativa universitaria en las universidades del Municipio Guanare estado Portuguesa.

Población y Muestra

Se tomó en consideración lo señalado por Balestrini (2002), cuando plantea que la población “es cualquier conjunto de elementos de los que se quiere conocer o investigar alguna o algunas de sus características” (p. 122); por lo tanto, ésta suele ser diversa y es de vital importancia que dentro de la investigación se precise el universo correspondiente al estudio. Al respecto, Hernández, Fernández y Baptista (2010), señalan que “las poblaciones deben situarse claramente en torno a sus características de contenido, de lugar y en el tiempo” (p. 239).

Para efectos de la presente investigación, se seleccionaron 36 profesores de educación universitaria de los cuales 18 serán de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora (UNELLEZ) del Vicerrectorado de Producción Agrícola y 18 de la Universidad Nacional Experimental de las Fuerzas Armadas (UNEFA) quienes son los facilitadores de las diferentes unidades curriculares los cuales, por ser pequeña y finita se no se realizará proceso muestral en la investigación.

Técnica e Instrumento de Recolección de Datos

La técnica utilizada será la encuesta que según Balestrini (2002), es definida como “un procedimiento que recoge información en un momento histórico, la cual está sometida a normas y técnicas de estadística descriptiva” (p. 75). Para recoger la información se utilizó un cuestionario, definido por Palella y Martins (2006), como el “conjunto de preguntas formuladas de manera clara y concisa que pueden ser cerradas, abiertas,

semiabiertas, múltiples procurando que las respuestas no sean ambiguas” (p. 143).

El instrumento, constó de preguntas policotómicas utilizando el método de escala tipo Lickert, definido por Hernández, Fernandez y Baptista (2010), como el “conjunto de ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios ante las cuales se mide la reacción de los sujetos a los cuales se administra” (p. 123). El cuestionario se estructuró en dos partes: La I parte referida a la presentación, cuyo contenido es, a quien va dirigido, título de la investigación, y las instrucciones para responder. La II parte la conforman veintitrés (23) ítems, redactados de acuerdo a las variables del estudio, con tres alternativas de respuestas: siempre, algunas veces, nunca.

Validez y Confiabilidad del Instrumento

El instrumento fue validado a través del juicio de tres expertos, en el cual se presentarán los objetivos, las variables, las dimensiones; una hoja con los criterios de la validación y otra para la emisión del juicio. Palella y Martins (2006), la definen como “la relación entre lo que se mide y aquello que realmente se quiere medir” (p. 172). Dicho proceso de validación parte de una serie de criterios que deben ser tomados en cuenta y que, para los autores citados (ob.cit), deben poseer una “validez de contenido, de criterio, constructo y pueden ser externa e interna” (p. 172).

En este sentido, se seleccionó la validez de contenido, mediante la cual de determino por la opinión de tres expertos en el área, hasta dónde “los ítems del instrumentos presentan coherencia, ubicación y pertinencia con las variables del estudio” (Palella y Martins, 2006: 172).

Una vez realizada la validación se procedió a aplicar la prueba piloto con la finalidad de determinar su confiabilidad. Al respecto Hernández, Fernández y Baptista (2010), establece que la confiabilidad de un

instrumento de medición se refiere “al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce iguales resultados” (p. 235).

Técnica de Procesamiento y Análisis de Datos

Una vez seleccionado el diseño de investigación apropiada y la población adecuada de acuerdo al problema en estudio, la siguiente etapa consistió en recolectar los datos pertinentes de las variables involucradas en la investigación. Para la selección de las técnicas de recolección de datos se recurrió a diferentes fuentes de investigaciones de tipo primario, la cual está definida por Sabino (2002), como “aquellos que surgen del contacto directo con la realidad empírica, las técnicas encaminadas a recogerlos reflejarán, necesariamente, toda la compleja variedad de situaciones que se presentan en la vida real” (p.100). Una vez obtenidos los resultados, los mismos fueron porcentualizados para luego darlos a conocer a través de cuadros y gráficos tipo barras comparativas.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Descripción de los Resultados Obtenidos

El análisis de los resultados consiste en emitir un juicio objetivo y crítico acerca de los rendimientos que se han obtenido del instrumento aplicado, previa tabulación y distribución porcentual. Para efectos del presente estudio, se llevó a cabo el análisis de acuerdo a los indicadores que conforman la operacionalización de las variables tomando en cuenta los ítems de cada uno de ellos. Esto permitió dar cumplimiento a los tres objetivos específicos del estudio que fueron (a) Diagnosticar el conocimiento de los profesores universitarios con relación al liderazgo docente en la educación universitaria. (b) Analizar las distintas propuestas teóricas existentes acerca del liderazgo docente en educación universitaria; y (c) Reflexionar acerca de la incidencia del liderazgo docente en la calidad educativa universitaria en las universidades del Municipio Guanare.

Después de aplicar el instrumento de recolección de datos, se procedió a analizar la información, ésta se obtuvo a través de la descripción cuantitativa de las respuestas emitidas por la población objeto de estudio, mediante la utilización de la estadística descriptiva, quedando determinada fundamentalmente por las variables en estudio, los cuales se reflejan de la siguiente forma:

Cuadro 2. Descripción de los resultados en la Variable: Liderazgo Docente Dimensión Características.

Ítems	Unellez						Unefa					
	S		A.V.		N		S		A.V.		N	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. ¿Piensa usted que en el contacto docente con sus estudiantes debe existir el carisma?	7	39	11	61	-	-	12	66	3	17	3	17
2. ¿Apoya emocionalmente a sus estudiantes cuando presentan problemas que afectan su rendimiento académico?	-	-	6	33	12	67	-	-	15	83	3	17
3. ¿Se anticipan a interpretar el desempeño académico de sus estudiantes?	-	-	16	89	2	11	-	-	18	100	-	-
4. ¿El profesionalismo es importante cuando se imparten las actividades y evalúan las mismas?	18	100	-	-	-	-	18	100	-	-	-	-
5. ¿Sus clases son participativas y dinámicas?	18	100	-	-	-	-	18	100	-	-	-	-

Nota: Alderuccio (2016).

De acuerdo a los resultados en el cuadro 2, el cual refleja las respuestas emitidas por los profesores consultados de la Unellez como de la Unefa en la variable liderazgo docente y dimensión características correspondiente en su primera parte a los ítems de 1 al 5, se aprecia lo siguiente:

En el ítem 1, 61% de los profesores que conformaron la muestra laborantes de la Unellez, señalaron que en el contacto docente con sus estudiantes algunas veces debe existir el carisma, mientras el 39% señaló que siempre. La contraparte conformada por los profesores consultados de la

Unefa, ante la misma interrogante señalaron en un 83% que algunas veces y 17% nunca.

Llama la atención que, para estos docentes pareciera no haber interés o, por lo menos, denotan poca importancia al liderazgo como reflejo de sus acciones dentro del ámbito universitario, más cuando las tendencias actuales le han hecho ver a las sociedades encaminadas a la transformación educativa, la necesidad de contar con profesores más dados a la calidad humana sin dejar de lado el academicismo.

Con referencia al ítem 2, 67% de los profesores considera que nunca apoya emocionalmente a sus estudiantes cuando presentan problemas que afectan su rendimiento académico ante 33% que planteó algunas veces. Sin embargo, al observar los resultados de los respondientes de la Unefa, 83% considera que algunas veces apoya emocionalmente a sus estudiantes cuando presentan problemas que afectan su rendimiento académico mientras 17% señaló que nunca.

Estos resultados denotan un alejamiento entre profesor-estudiante, pareciera que para éstos mantener una relación cordial con los alumnos, orientarlos, escucharlos u orientarlos ante un problema no constituye como parte de sus funciones. Es evidente que, como líderes efectivos, los profesores pasan a ser de simple enseñantes a promotores de un cambio que empieza la actitud positiva hacia los demás.

Visualizando los resultados del ítem 3, se obtuvo que para los profesores de la Unellez en un 89% algunas veces anticipan a interpretar el desempeño académico de sus estudiantes mientras 11% no lo hace nunca. En la misma interrogante, los profesores consultados de la Unefa manifestaron en un 100% algunas veces.

El profesor, es una de sus funciones, debe prever, ver más allá de lo que espera, claro está, sin atentar contra las potencialidades que puedan tener sus estudiantes. En este sentido, los resultados obtenidos reflejan que, los profesores consultados no dan importancia al reconocimiento previo del

desempeño académico que puedan tener de sus estudiantes, generando un estado subjetivo de enseñanza y negando a dicho estudiantes la oportunidad de descubrir sus propias potencialidades.

El ítem 4 y 5, los profesores consultados de ambas universidades manifestaron de forma igualitaria en un 100% que siempre el profesionalismo es importante cuando se imparten las actividades y evalúan las mismas y además, sus clases son participativas y dinámicas.

En relación a estos ítems, es evidente que los profesores consultados le dan valor a su profesionalismo y al desarrollo de sus clases; eso es importante. Sin embargo, no deja de ser necesario que, parte de ese profesionalismo está la condición de abocarse a un desempeño basado en un liderazgo capaz de propiciar ambientes gratos y amenos de trabajo educativo, cuya participación de sus estudiantes reflejen los resultados de su labor.

Ante estos resultados, es importante destacar las diferencias de opinión según los criterios personales y profesionales de cada profesor entrevistado en algunos ítems, al mismo tiempo que refleja la ausencia de compromiso profesional en relación al apoyo emocional a sus estudiantes cuando presentan problemas que afectan su rendimiento académico y el hecho de que los mismos se anticipan a interpretar el desempeño académico de sus estudiantes.

Es importante señalar que el docente universitario, quien ejerce la función de líder desde su claustro académico, está llamado a consolidar el cambio educativo, la transformación del sujeto en pro de garantizar a la sociedad futura la preparación de profesionales de alta competencia.

Con objeto de ampliar lo expuesto, Chiavenato (2009), explica que el líder posee algunos rasgos específicos de personalidad que lo distinguen de las demás personas, es decir, características marcadas de personalidad mediante las cuales puede influir en el comportamiento de sus semejantes.

Por ello, el docente, principalmente en el ámbito universitario debe poseer altas cualidades que le permitan llegar a sus estudiantes no sólo desde el plano de enseñanza y aprendizaje, sino desde lo humano, ético, donde la comunicación empática sea un instrumento propulsor de cambios positivos al sector académico.

Cuadro 3. Descripción de los resultados en la Variable: Liderazgo Docente Dimensión Características.

Ítems	Unellez						Unefa					
	S		A.V.		N		S		A.V.		N	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
6.¿Durante su desempeño, pone en práctica alternativas que conduzcan al crecimiento cultural de sus estudiantes?	18	100	-	-	-	-	18	100	-	-	-	-
7.¿La forma como desarrolla sus clases generan un rendimiento formativo que beneficia el desarrollo académico de los estudiantes?	8	44	10	56	-	-	-	-	12	66	6	34
8.¿El liderazgo profesional incide en el desempeño académico de los estudiantes?	-	-	18	100	-	-	18	100	-	-	-	-
9.¿Es tolerante ante los errores de los estudiantes?	16	89	2	11	-	-	18	100	-	-	-	-
10.¿Toma en cuenta las necesidades individuales de sus estudiantes?	-	-	16	89	2	11	10	56	6	33	2	11

Nota: Alderuccio (2016).

Las características del docente líder no son únicas y varían de acuerdo a la personalidad de cada persona. Al abordar los resultados obtenidos en los ítems del 6 al 10 se lograron los siguientes aportes:

En el ítem 6 al consultar los profesores de ambas universidades seleccionadas como centros de recolección de información señalaron en un 100% que siempre pone en práctica alternativas que conduzcan al crecimiento cultural de sus estudiantes. En consecuencia, se presume que estos formadores dan importancia a su desempeño y se abocan a ella con responsabilidad.

Al referir los resultados del ítem 7, 56% de los profesores de la Unellez y 66% de la Unefa señalaron que algunas veces sus clases generan un rendimiento formativo que beneficie el desarrollo académico de sus estudiantes, mientras 44% de los docentes Unelliztas consideró la opción siempre ante el 34% de la población Unefista consultada acordó que nunca.

Se percibe en estos resultados, que, aun cuando los docentes creen ser efectivos en su desempeño, la forma como lleva a cabo el desarrollo de sus actividades no da los resultados esperados, con lo cual se destaca la necesidad de éstos en asumir estrategias más viables durante su desempeño a fin de lograr con efectividad los objetivos esperados.

Mientras tanto, en el ítem 8, el 100% de los profesores de la Unellez señaló que algunas veces el liderazgo profesional incide en el desempeño académico de los estudiantes, mientras el 100% de los profesores de la Unefa aportó que siempre.

Llama la atención y al mismo tiempo preocupa el poco interés que para estos docentes tiene el liderazgo o, el desconocimiento que tienen sobre su importancia en el ámbito educativo, pues, el no reconocer la incidencia de esta cualidad en el desarrollo estudiantil es negar el impacto que el docente, como líder que asume una postura de transformación, tiene en el centro universitario. Es negar además las teorías existentes sobre el liderazgo, pero más allá de eso, es negarse a sí mismos la oportunidad de marcar un cambio positiva que incida directamente en la calidad educativa universitaria.

En relación al ítem 9, el 89% de los profesores de la Unellez manifestaron que siempre son tolerantes a los errores de los estudiantes,

solamente 11% opinó que algunas veces, mientras que el 100% de los profesores de la Unefa señaló que siempre.

Se presume con estos resultados, que los profesores otorgan a los estudiantes el beneficio de accionar sobre sus fallas así como la oportunidad de responder ante sus responsabilidades.

Por último, al abordar los resultados del ítem 10, 89% de los profesores de la Unellez manifestaron que algunas veces toma en cuenta las necesidades individuales de sus estudiantes y 11% nunca; mientras que 56% de los profesores de la Unefa señalaron que siempre, 33% algunas veces y 11% nunca. En consecuencia, parece que para los profesores no es imperante conocer a sus estudiantes, estudiarlos, escucharlos y menos aún, reconocer sus necesidades, las cuales, en muchos aspectos, afectan el rendimiento esperado de éstos.

Es importante señalar en relación a los resultados obtenidos que, el docente universitario, es promotor de cambio, pero no sólo de cambio en el ámbito universitario, sino en lo humano, social, por tal razón, Sánchez (2010), considera que un docente líder asume sus actos con propiedad y enfoca su labor a partir del compromiso que tiene consigo mismo y con la sociedad.

Mientras que Gibson, Ivancevich y Donnelly (2006), consideran que el docente debe poseer el liderazgo tal, que le permita modificar la conducta de los miembros de un grupo, sin utilizar una forma de poder coercitiva, es decir, motivar a las personas a que cumplan los objetivos propuestos en conjunto.

En consecuencia, el profesor universitario debe poseer una serie de cualidades que le permitan ajustarse a la nueva realidad, innovar en métodos prácticos que propicien un aprendizaje efectivo, debe ser empático, tolerante, tomar en cuenta las necesidades de sus estudiantes a fin de poder actuar sobre ellas para de esta forma garantizarles el desarrollo cognitivo y profesional que requieren, poniendo en prácticas habilidades como el

compromiso, acción, dirección, toma de decisiones, comunicación y motivación hacia la eficiencia. Además de ello, tienen una tarea que amerita destrezas, experiencia y conocimientos, los cuales son aspectos esenciales para motivar a sus participantes a alcanzar las metas que los mismos se hayan planteado en la actividad académica.

Cuadro 4. Descripción de los resultados en la Variable: Liderazgo Docente Dimensión Función del Líder.

Ítems	Unellez						Unefa					
	S		A.V.		N		S		A.V.		N	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
11.¿Considera que los profesores influyen en la formación académica de los estudiantes?	10	56	8	44	-	-	18	100	-	-	-	-
12.¿En la casa de estudio donde labora, se da reconocimiento al desempeño tanto de los profesionales de la docencia como de los estudiantes?	3	17	9	50	6	34	-	-	18	100	-	-
13.¿Las actividades accionadas por usted se relacionan con el diseño curricular del subproyecto o asignatura que dicta?	18	100	-	-	-	-	18	100	-	-	-	-
14.¿El ambiente educativo incide en el desarrollo académico de los estudiantes?	-	-	16	89	2	11	-	-	18	100	-	-

Nota: Alderuccio (2016).

El docente universitario siempre ha tenido un papel protagónico en la sociedad, a él, se le adicionan una serie de cualidades con las cuales debe proveer los conocimientos necesarios para que los estudiantes que están en sus manos adquieran las herramientas que le permitan el desarrollo de la

sociedad. En este sentido, se presentan los resultados de la variable liderazgo docente dimensión función del líder, en donde se obtuvieron los siguientes resultados:

Los resultados del ítem 11, el 56% de los docentes encuestados de la Unellez señalaron que siempre los profesores influyen en la formación académica de los estudiantes, y 44% siempre. En relación a los profesores de la Unefa, 100% señaló que siempre.

Ahora bien, ¿si para estos docentes su desempeño no influye en sus estudiantes cómo esperar buenos resultados de ellos?, se resalta el desinterés de los profesores de cumplir a cabalidad una función para la cual están dados, más allá de eso, de desconocer que como líderes efectivos o no, influyen en sus estudiantes, en su desempeño, aprendizaje y rendimiento.

En cuanto al ítem 12, 50% de los profesores de la Unellez señalaron que algunas veces se les reconoce su desempeño como docentes, 34% nunca y 17% siempre; 100% de los docentes de la Unefa estuvieron de acuerdo con la opción algunas veces.

Tal vez, este resultado es la razón de sesgos de apatía en el desempeño de los profesores reflejados en varias respuestas, quizá la falta de motivación y reconocimiento recibida por parte de sus centros de trabajo han sido un condicionante para obviar de sus funciones tantos aspectos relevantes que afectan la calidad educativa.

Al abordar el ítem 13, el 100% de los profesores de ambas universidades manifestaron que siempre sus actividades se relacionan con el Subproyecto o asignatura que dicta. Es evidente que estos profesores tienen noción de cómo desarrollar sus actividades y relacionarlas con las unidades curriculares que imparten, pero si se retoman las respuestas anteriores (17, 111), se puede apreciar que, entonces, no están cumpliendo a cabalidad con sus funciones y están omitiendo otros aspectos que están involucradas a sus

actividades, con lo cual se pudiera considerar un estado de apatía entre el cumplimiento del deber con el conocimiento del mismo.

En relación a los resultados del ítem 14, el 89% de los profesores de la Unellez señaló que algunas veces el ambiente educativo incide en el desarrollo académico de los estudiantes, 11% nunca y 100% de los profesores Unefistas algunas veces.

Es desconcertante observar en estos resultados el desconocimiento a un aspecto tan elemental como es el impacto que el ambiente educativo tiene en el desempeño académico de los estudiantes, se evidencia poco sentido de pertinencia por parte de estos docentes a su centro de trabajo y que los mismos desarrollan sus actividades sólo por cumplir con un requisito, más no para generar un impacto que deje huella en sus discentes, así como en la misma universidad.

Las instituciones universitarias han desarrollado alternativas educativas orientadas en el nuevo diseño curricular a responder a la demanda de la sociedad, además de cumplir con los recursos físicos, técnicos, humanos, tecnológicos y financieros, necesarios para optimizar tanto la función docente quien debe asumir su rol de líder transformacional como el desarrollo pleno de la personalidad humana del futuro profesional.

Ante los resultados obtenidos de la variable liderazgo docente dimensión función del líder, Gil (2007) citado en Argos y Esquerri (2014), manifiesta que el liderazgo implica dirigir, influir y motivar a los miembros de un grupo para que realicen acciones que contribuyan a lograr un objetivo. Es decir, debe ser un mediador entre el conocimiento de sus estudiantes, comparte experiencias y saberes en un proceso de negociación o construcción conjunta del conocimiento.

La situación apreciada en los resultados, denotan poco entusiasmo por parte de los profesores en relación a la influencia que tienen en formación y transformación académica. Es claro, la necesidad de aportar soluciones eficaces que llamen a estos profesionales a la reflexión y

asuman su rol protagónico en la constitución de nuevos esquemas de formación universitaria, considerando dicho liderazgo como un proceso participativo, consultivo, carismático e inclusivo que se manifiestan con el comportamiento del profesional de la docencia, encaminado al cumplimiento de los objetivos organizacionales.

De tal manera que, los profesores están llamados a asumir su rol de líder, de transformadores, asumir un compromiso ético de su labor, ser coherente entre lo que dice y hace así como valerse de todas las estrategias, técnicas y métodos posibles, que les permita ser efectivos al momento de guiar al estudiantes, asimismo, lo motive al proceso investigativo, ampliando con ello sus posibilidades de crecimiento intelectual, propiciando así, el desarrollo de estudiantes potencialmente ilustrados haciendo de la universidad un espacio de transformación humana.

Cuadro 5. Descripción de los resultados en la Variable: Liderazgo Docente Dimensión Función del Líder.

Ítems	Unellez						Unefa					
	S		A.V.		N		S		A.V.		N	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
15.¿La competencia docente incide en la calidad educativa universitaria?	12	66	6	34	-	-	18	100	-	-	-	-
16.¿Los componentes académicos desarrollados, inciden en el perfil del egresado universitario?	18	100	-	-	-	-	18	100	-	-	-	-
17.¿El desempeño profesional, además de consolidar la calidad educativa, produce un impacto social?	9	50	3	17	3	17	18	100	-	-	-	-

Nota: Alderuccio (2016).

El liderazgo docente se orienta al trabajo en colectivo, a la solución de problemas, a inspirar y motivar a las personas, involucrándolas en todos los niveles, en función de obtener mejores resultados. En función de ello, se presentan los resultados que describen la variable liderazgo docente en su dimensión función del líder en sus ítems del 15 al 17, apreciándose lo siguiente:

En el ítem 15, 66% de los profesores de la Unellez manifestaron siempre la competencia docente incide en la calidad educativa universitaria y 34% algunas veces, mientras que el 100% de los profesores de la Unefa declararon en un 100% que siempre. Estos resultados, evidencian que los profesores, principalmente de la Unellez parecieran no identificarse con ese proceso de competencias que ameritan ser puesta en práctica en pro de consolidar una calidad de la educación impartida en las universidades; o en se defecto, parecieran no interesarse, abocarse y desempeñarse en pro de consolidar esa calidad educativa con lo que afecta no solamente a sus propios estudiantes, sino a sí mismo como profesional, líder y promotor de cambios.

Los resultados del ítem 16, evidencian que el 100% de los profesores de ambas universidades se identificaron con la opción siempre, lo cual refleja claridad en el conocimiento de los componentes elementales para fortalecer el perfil del egresado profesional. Ahora bien, este resultado es interesante puesto que confirman las posturas anteriores donde se hace mención a la apatía o desinterés de los profesores de accionar en base a sus destrezas, pues, a fin de que estos componentes incidan de forma efectiva en el perfil del egresado universitario es menester que dichos profesores influyan en la formación académica de sus estudiantes, y, en eso, presentan debilidades (I: 11).

Y en el ítem 17, 50% de los profesores de la Unellez optaron por la opción siempre en relación al desempeño profesional y la consolidación de la

calidad educativa, 17% algunas veces y nunca; mientras que el 100% de los profesores de la Unefa se identificaron con la opción siempre.

En consecuencia, se evidencia que para cada profesor existe una ideología diferente en relación al impacto que su rol tiene en el proceso educativo, el cual, de alguna forma no consideran sea relevante o no le de el interés merecido.

Estos resultados reflejan una disparidad de criterios en relación a lo que involucra el perfil del docente universitario, el cual debe estar en la palestra del conocimiento, asumiendo el cambio como nuevo paradigma emergente orientado a la transformación de la educación del futuro.

El docente líder debe tener iniciativa, aceptar el cambio, tener los conocimientos acordes a la realidad que le rodea y a la educación que se quiere transformar, debe poseer dominio de grupo y asumir su liderazgo con ética y disciplina.

Sobre ello, Lussier y Ashua (2005), señala que el liderazgo es el proceso de influencia de líderes y seguidores para alcanzar los objetivos de la organización mediante el cambio. Es entonces necesario que el proceso de influencia se dé recíprocamente entre líderes y seguidores, y no sólo del líder a su seguidor. Se trata, entonces de saber cómo dirigir y cómo desarrollar destrezas.

Mientras que, Soto (2008), lo define como el esfuerzo que se efectúa para influir en el comportamiento de los otros o para ordenar que se alcancen los objetivos organizacionales, individuales o personales y Ortiz (2008), plantea que el líder transformador es aquel que pone énfasis en los procesos; procura formar a las personas para cambiar la realidad; orienta una relación igualitaria entre él y sus alumnos donde todos aprenden de todos; crea las situaciones propicias para que se dé una educación permanente.

Desde esta perspectiva, es menester afirmar que el docente líder, el proceso de liderazgo es más complejo y requiere de la comunión de

aspectos que van más allá de la simple planificación, organización y control de actividades y procesos. Tiene que ver con las personas, con la habilidad que tiene el líder para hacer que la gente coopere y participe, con la sintonía que produce entre los miembros de la organización y los factores externos a ésta.

Cuadro 6. Descripción de los resultados en la Variable: Calidad Educativa Dimensión Educativa.

Ítems	Unellez						Unefa					
	S		A.V.		N		S		A.V.		N	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
18.¿Al momento de evaluar muestra eficiencia e idoneidad en los resultados emitidos?	18	100	-	-	-	-	18	100	-	-	-	-
19.¿La calidad educativa se favorece con las buenas relaciones entre profesores y estudiantes?	18	100	-	-	-	-	18	100	-	-	-	-
20.¿Se encuentra satisfecho desde el punto de vista de su desempeño profesional?	18	100	-	-	-	-	18	100	-	-	-	-
21.¿Su desempeño incide en el rendimiento y satisfacción personal del estudiante?	16	89	2	11	-	-	18	100	-	-	-	-
22.¿Planifica cuidadosamente las actividades que desarrolla?	18	100	-	-	-	-	18	100	-	-	-	-
23.¿Considera que el liderazgo pedagógico incide en la calidad educativa?	8	44	10	56	-	-	-	-	18	100	-	-

Nota: Alderuccio (2016).

En cuanto a los resultados obtenidos que conllevan a la descripción de los hallazgos en la variable calidad educativa dimensión educativa correspondiente a los ítems 18 al 23, se aprecian los siguientes aportes generados por los docentes de la Unellez y Unefa quienes fueron la muestra objeto de este estudio.

El ítem 18, refleja que para un 100% de los profesores de ambas universidades consideraron que siempre muestra eficiencia e idoneidad en los resultados emitidos cuando evalúa a los estudiantes. Nuevamente, se observa incoherencia entre el ser y hacer del docente, si muestran eficiencia e idoneidad no está siendo abordada como debe ser, pues, anteriormente habían señalado que a veces su desempeño indica en la calidad educativa (I: 17), y si ello está ocurriendo algo está faltando en su desempeño entonces, lo cual no les ha permitido determinar en qué parte de su rol están requiriendo mejorar.

En cuanto al ítem 19, 100% de los docentes entrevistados, consideraron que siempre la calidad educativa se favorece con las buenas relaciones entre profesores y estudiantes. Es claro que, para favorecer la calidad educativa deben existir componentes como el espíritu crítico y la autocrítica que posibilite la transformación constante del pensamiento, las actitudes y los comportamientos, de allí que, ante estos resultados se observe la objetividad de los docentes en relación al fortalecimiento de las relaciones docente-estudiantes como resultados de la calidad educativa.

Al abordar 20, afirmaron en un 100% que siempre se encuentra satisfecho desde el punto de vista de su desempeño profesional. Sin embargo, este resultado deja una secuela de duda en la investigadora debido a que, anteriormente, (I: 12), señalaban insatisfacción por cuanto sus respectivos centros no trabajo no reconocían sus funciones ni valoraban su desempeño laboral, generando con ello una desmotivación al trabajo profesoral, con lo cual, es casi difícil que exista por parte de los profesores una alto grado de satisfacción contando que, también afirmaron no lograr en sus estudiantes un eficiente desempeño académico.

Estos resultados, evidencian que los profesores buscan hacer su trabajo lo más eficiente posible, o, por lo menos no niegan conocer que su desempeño se asocia a los procesos de evaluación, buenas relaciones con los demás y conformidad con su desempeño, lo cual no quiere decir que

estos profesionales no requieran sumarse a la necesidad de cambio emergente vivenciando su liderazgo desde la garantía de la eficiencia educativa.

Se refleja el resultado presente en el ítem 21, en el cual, 89% de los profesores de la Unellez manifestaron siempre su desempeño incide en el rendimiento y satisfacción personal del estudiante, y 11% algunas veces, ante el 100% de profesores de la Unefa que señalaron siempre. Es decir, de alguna forma para los docentes su desempeño no tiene una incidencia responsabilizadora en el rendimiento que pueda tener el estudiante.

En cuanto al ítem 22, el 100% en ambos sectores confirmaron que siempre planifica cuidadosamente las actividades que desarrolla, es decir, los profesores son cuidadosos al planificar, cumplen con las actividades e incluso, se relacionan con los contenidos del Subproyecto que dictan, sin embargo, no logran que los estudiantes logren efectivamente cumplir con las competencias exigidas, lo cual deja claro una necesidad de auto-revisión y autoevaluación por parte de los profesores en pro de abocarse a la búsqueda de soluciones efectivas que incidan en su desempeño y con ello en su liderazgo.

Por último, en el ítem 23, los docentes de la Unellez declararon en un 56% algunas veces el liderazgo pedagógico incide en la calidad educativa, 44% siempre y 100% algunas veces en los docentes de la Unefa. Estos resultados, se ajustan a la necesidad existente de que los docentes adquieran nuevos conocimientos acordes a las exigencias de la acción pedagógica que como líderes debe poseer. Que asuman el ejercicio de sus cualidades en virtud de garantizar a los estudiantes universitarios las herramientas viables capaces de profundizar en sus conocimientos, así como en su personalidad, desarrollando sus potenciales como requisito para desempeñarse con eficiencia dentro de la sociedad.

Es necesario insistir en la importancia de desarrollar un liderazgo profesional que se aboque entérminos de racionalidad a la eficiencia,

transparencia y efectividad, también fallan la misión y el objetivo, los servicios y los resultados de esa educación anhelada.

En consecuencia de estos hallazgos, Soto (2008), explica que el ejercicio del liderazgo dentro de una institución o iniciativa educativa ha de ser eminentemente pedagógico: es decir, su perfil y actuación deben ser acomodadas a lo que es peculiar de la educación, de los resultados que implica y de los procesos que conlleva.

De allí que, la educación universitaria, como proceso social, tenga un enorme reto que afrontar en la formación de profesionales que logren transformaciones sociales; en un momento histórico en el que la sociedad ecuatoriana vive una crisis de valores y ausencia de liderazgo; que han sumido a los actores sociales en la pasividad y la indiferencia.

Se constituye en consecuencia, que la incidencia del liderazgo docente en la calidad educativa universitaria en las universidades del Municipio Guanare, parten principalmente del criterio que éstos tengan de su propio desempeño y de cómo asumirlo a fin de garantizar la calidad de la educación universitaria.

Conclusiones del Diagnóstico

Según los datos recopilados, se pudo detectar, tomando en cuenta las variables y dimensiones de estudio, que los docentes encuestados en su gran mayoría de la Unellez y Unefa en algunos parámetros desconocen los objetivos que plantea su liderazgo y los nuevos paradigmas existentes sobre ellos, lo cual afecta directamente la ejecución de tales objetivos al no adaptarse a las necesidades de la institución. En tal sentido, se requiere reforzar en estos docentes los conocimientos que como tales deben poseer para llevar a cabo acciones efectivas en beneficio de la universidad que representan y los elementos humanos que en ella laboran.

Es por lo anterior, que se hace necesario aportar alternativas de solución a los docentes de las universidades objeto de estudio en cuanto a

las acciones que se deben llevar a cabo para lograr el fortalecimiento del liderazgo docente en los espacios donde laboran y hacen vida profesional.

En otro orden de ideas, se obtuvo como resultado de la dimensión liderazgo docente, la necesidad de desarrollar herramientas que permitan a los docentes aportar nuevas alternativas de solución a los problemas que en el entorno laboral e institucional se presenten, tomando en cuenta los conocimientos que éstos deben tener sobre su propio liderazgo a partir del compromiso, acción, dirección, toma de decisiones, comunicación y motivación a generar en sus estudiantes, garantizando con ello una educación equilibrada, eficiente y óptima en función de egresar al profesional que la sociedad demanda.

Asimismo, se asoma la necesidad de consolidar los procesos cognitivos, afectivos y de comportamiento, cuyos resultados aportados por los encuestados demuestran que un mínimo porcentaje de docentes mantiene un compromiso acorde a las exigencias institucionales, basadas en la aceptación al cambio y el conocimiento que deben poseer como garantía de brindar a sus estudiantes y casa de estudio que representan la oportunidad de desarrollar potenciales humanos.

Cabe destacar con relación a tales resultados, que el liderazgo docente parte del dominio de grupo y que, dicho liderazgo es necesario para el óptimo funcionamiento de las universidades, brindando además de una educación de calidad, un ambiente grato para el personal humano que allí labora y estudia.

Finalmente, se observó en la dimensión calidad educativa, que los docentes entrevistados manifestaron la importancia de respetar las normas individuales y grupales, las cuales son necesarias para el mejoramiento de la calidad educativa, aún cuando un alto porcentaje mantiene posturas que van en contra de un proceso de cambio efectivo donde se denote un liderazgo ajustado a la realidad académica actual.

Todos estos resultados llevan a la necesidad de aportar soluciones que garanticen una cultura organizacional amplia, de calidad y adaptada a los nuevos paradigmas educativos, para lo cual se hace analizar las distintas propuestas teóricas existentes acerca del liderazgo docente en educación universitaria a fin de reflexionar sobre la incidencia del liderazgo docente en la calidad educativa universitaria en las universidades del Municipio Guanare.

Clasificación Comparativa de los Resultados Obtenidos

Cuadro 7. Discriminación de los resultados divergentes emitidos por los profesores encuestados.

Ítems	Unellez						Unefa					
	S		A.V.		N		S		A.V.		N	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. ¿Piensa usted que en el contacto docente con sus estudiantes debe existir el carisma?	7	39	11	61	-	-	12	66	3	17	3	17
2. ¿Apoya emocionalmente a sus estudiantes cuando presentan problemas que afectan su rendimiento académico?	-	-	6	33	12	67	-	-	15	83	3	17
3. ¿Se anticipan a interpretar el desempeño académico de sus estudiantes?	-	-	16	89	2	11	-	-	18	100	-	-
7. ¿La forma como desarrolla sus clases generan un rendimiento formativo que beneficia el desarrollo académico de los estudiantes?	8	44	10	56	-	-	-	-	12	66	6	34
9. ¿Es tolerantes ante los errores de los estudiantes?	16	89	2	11	-	-	18	100	-	-	-	-
10. ¿Toma en cuenta las necesidades individuales de sus estudiantes?	-	-	16	89	2	11	10	56	6	33	2	11
11. ¿Considera que los profesores influyen en la formación académica de los estudiantes?	10	56	8	44	-	-	18	100	-	-	-	-

Nota: Alderuccio (2016).

Cuadro 7. Continuación.

Ítems	Unellez						Unefa					
	S		A.V.		N		S		A.V.		N	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
12.¿En la casa de estudio donde labora, se da reconocimiento al desempeño tanto de los profesionales de la docencia como de los estudiantes?	3	17	9	50	6	34	-	-	18	100	-	-
14.¿El ambiente educativo incide en el desarrollo académico de los estudiantes?	-	-	16	89	2	11	-	-	18	100	-	-
15.¿La competencia docente incide en la calidad educativa universitaria?	12	66	6	34	-	-	18	100	-	-	-	-
17.¿El desempeño profesional, además de consolidar la calidad educativa, produce un impacto social?	9	50	3	17	3	17	18	100	-	-	-	-
21.¿Su desempeño incide en el rendimiento y satisfacción personal del estudiante?	16	89	2	11	-	-	18	100	-	-	-	-
23.¿Considera que el liderazgo pedagógico incide en la calidad educativa?	8	44	10	56	-	-	-	-	18	100	-	-

Nota: Alderuccio (2016).

Al realizar un análisis sobre los resultados divergentes, es decir, diferenciales emitidos por los docentes encuestados, se puede apreciar que por parte de los profesores de la Unellez y Unefa existe un criterio muy particular sobre el liderazgo docente que no involucra de forma directa el carisma, el apoyo emocional, asumen posturas prematuras sobre sus estudiantes, la forma como desarrollan sus clases y si éstas generan un rendimiento formativo que beneficia el desarrollo académico de los

estudiantes no refleja mayor importancia en sus respuestas, manejan el principio de la tolerancia, poco toman en cuenta las necesidades individuales de sus estudiantes, y consideran medianamente que su desempeño influya en la formación académica de sus estudiantes.

Sobre estos resultados, es necesario retomar los criterios de Fermín y Rubino (2006) quienes definen el liderazgo como:

Cualidades y características distintas de la personalidad y de comportamiento del líder que guía para lograr las metas propuestas (cooperación, habilidades interpersonales, habilidades administrativas, interés por el trabajo, compromiso, persistencia, iniciativa, tener decisión para lograr mejores condiciones, es comunicativo, se preocupa por los problemas de los demás miembros de la organización) (p. 87).

Por lo tanto, es comprensible, que, para algunos de los docentes encuestados, su desempeño cumpla con la función de líder pedagógico, a ser considerado como un recurso humano fundamental en el funcionamiento de la institución, debido a que en su desempeño académico organiza el año escolar, coordina el trabajo de los miembros de la comunidad educativa, y evalúa el resultado del rendimiento tanto de los estudiantes como de los demás miembros del entorno académico.

De allí que, siendo las universidades el baluarte de la cultura de los pueblos, sugestión debe enfocarse en la formación de líderes éticos que incidan en procesos socioculturales transformacionales. Ahí la importancia del rol docente en la construcción de valores y liderazgo en los estudiantes, fomentando el verdadero ejercicio de la democracia participativa y de consensos, orientada a construir una sociedad más ética, justa, equitativa y emprendedora.

Cuadro 8. Discriminación de los resultados similares emitidos por los profesores encuestados.

Ítems	Unellez						Unefa					
	S		A.V.		N		S		A.V.		N	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
4.¿El profesionalismo es importante cuando se imparten las actividades y evalúan las mismas?	18	100	-	-	-	-	18	100	-	-	-	-
5.¿Sus clases son participativas y dinámicas?	18	100	-	-	-	-	18	100	-	-	-	-
6.¿Durante su desempeño, pone en práctica alternativas que conduzcan al crecimiento cultural de sus estudiantes?	18	100	-	-	-	-	18	100	-	-	-	-
13.¿Las actividades accionadas por usted se relacionan con el diseño curricular del subproyecto o asignatura que dicta?	18	100	-	-	-	-	18	100	-	-	-	-
16.¿Los componentes académicos desarrollados, inciden en el perfil del egresado universitario?	18	100	-	-	-	-	18	100	-	-	-	-
18.¿Al momento de evaluar muestra eficiencia e idoneidad en los resultados emitidos?	18	100	-	-	-	-	18	100	-	-	-	-
19.¿La calidad educativa se favorece con las buenas relaciones entre profesores y estudiantes?	18	100	-	-	-	-	18	100	-	-	-	-
20.¿Se encuentra satisfecho desde el punto de vista de su desempeño profesional?	18	100	-	-	-	-	18	100	-	-	-	-
22.¿Planifica cuidadosamente las actividades que desarrolla?	18	100	-	-	-	-	18	100	-	-	-	-

Nota: Alderuccio (2016).

En cuanto a los resultados obtenidos que conllevan a la similitud de respuestas, los docentes entrevistados en ambas universidades, están claros

en su rol que como líderes deben asumir dentro de los cuales la educación es uno de los más trascendentales, y que con el paso de los años han conllevado a una vulnerabilidad de las instituciones de educación universitaria frente a la sociedad a la cual no se le han rendido cuentas de su actuar.

Esto sumado a la rigidez académica, el manejo político de la educación, y el hermetismo de los tradicionales claustros universitarios desvalorizaron el papel fundamental de las universidades en la cultura venezolana, la cual se encuentra actualmente en un proceso de redimensión y cambio.

Al respecto, Koontz y Wehrich (2004), indican que esta aptitud compone al menos de cuatro importante ingredientes, ellos son:

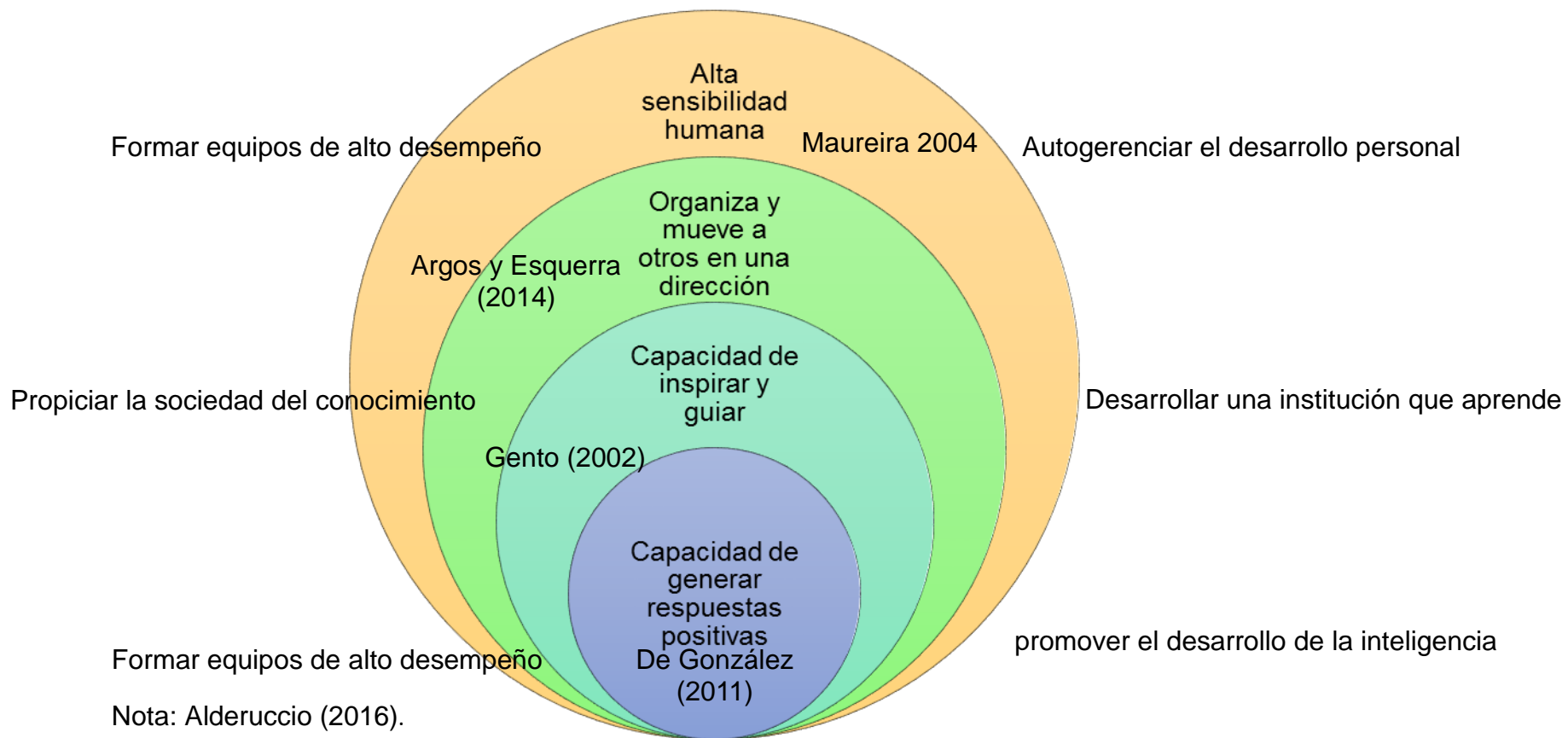
La capacidad para hacer un uso eficaz y responsable del poder, la capacidad para comprender que los seres humanos tienen diferentes motivaciones en diferentes momentos y situaciones, la capacidad para inspirar a los demás y la capacidad para actuar a favor del desarrollo de una atmósfera conducente a las respuestas ante las motivaciones y al surgimiento de éstas (p. 533).

Para todo ello, el conocimiento es la principal base que permitirá la consolidación de los ingredientes expuestos, pues para llegar a su consolidación es necesario conocer la naturaleza del poder y su relación con la autoridad que el docente líder tiene desde su ámbito de formación, transformación y desarrollo de competencias profesionales.

Propuestas Teóricas existentes acerca del Liderazgo Docente en Educación Universitaria

A fin de reflejar las diferentes propuestas teóricas existentes acerca del liderazgo docente en la educación universitaria, se tomaron como referencia los aportes de diferentes autores como Sander (2010), para quien la calidad de la actividad educativa se encuentra necesariamente relacionada con la calidad de los trabajadores de la educación.

Gráfico 1. Propuestas Teóricas existentes acerca del Liderazgo Docente en Educación Universitaria.



CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

En el presente estudio se partió de la necesidad describir la incidencia del liderazgo docente en la calidad educativa universitaria en las universidades del Municipio Guanare, donde se requiere integrar a estos docentes a fin de lograr en la institución educativa donde laboran propicie cambios transformacionales basadas acciones de calidad. Durante la ejecución del estudio, se hizo un diagnóstico sobre el conocimiento de los profesores universitarios con relación al liderazgo docente en la educación universitaria, mediante la aplicación de un cuestionario aplicado a dieciocho profesores que laboran en la Unellez y dieciocho profesores de la Unefa, ambas universidades ubicadas en el Municipio Guanare.

De los resultados obtenidos en el diagnóstico, se hace necesario aportar alternativas de solución a los docentes de las universidades objeto de estudio (Unellez y Unefa) ambas ubicadas en el Municipio Guanare, en cuanto a las acciones que se deben llevar a cabo para lograr el fortalecimiento del liderazgo docente en los espacios donde laboran y hacen vida profesional, que garanticen un desempeño profesional de calidad y adaptado a los nuevos paradigmas educativos que hacen mención de la injerencia que el liderazgo tiene en todos los ámbitos universitarios y el alcance del mismo a la calidad educativa en este nivel académico.

Como resultado del diagnóstico, se procedió a demostrar de forma cuantificable, las divergencias y similitudes en las 23 respuestas emitidas por los profesores de ambos centros universitarios, a lo que se destaca que para algunos de los docentes encuestados, su desempeño cumpla con la función de líder.

En este sentido, se concluye que el liderazgo docente tiene alta incidencia en la calidad educativa universitaria y en la transformación de la misma, de igual forma es menester que los profesores que figuran con esta alta responsabilidad permanezcan en constante preparación, formación, capacitación, investigación, búsqueda de técnicas, medios y estrategias capaces de consolidar en los estudiantes y profesionales el pensamiento científico desde la realidad que les rodea, de manera tal, que sus aportes generen impactos en la sociedad, haciendo que la universidad sea un espacio de cambio, contribuyendo así al avance vertiginoso de los conocimientos científicos y sus aplicaciones en todas las ramas del saber.

En consecuencia, la propuesta teórica aquí señalada así como los resultados obtenidos, pretenden orientar y encauzar la oferta de enseñanza docente y aprendizaje de los estudiantes hacia el logro de competencias tanto académicas como profesionales, y consolidar exitosamente el perfil del docente como líder que desde su espacio de trabajo se consolide como el principal forjador de la transformación de la educación universitaria.

Cabe acotar además, que para fungir como docente líder, se requiere el dominio de destrezas que, más allá de guiar la consolidación y término de un trabajo de investigación, motive al participante a la adquisición de conocimientos, indagación, lectura, búsqueda de aportes significativos que contribuyan con su formación como profesional que de renombre a la Universidad que representa.

Recomendaciones

En virtud de los resultados obtenidos, se asimilan las siguientes recomendaciones en las cuales se le sugiere a los profesores asumir los siguientes compromisos:

1. Reflexión-autoevaluación: el docente líder debe reflexionar sobre su vocación e interés en su desempeño, es una cuestión ética y de criterio personal autoevaluarse a fin de asumir si está o no preparado para dicha función, debido a que una de las condiciones que se requiere para ello es la amplitud de los conocimientos en este campo, lo cual le obliga a estar en una constante actualización, estudio y producción de conocimientos.

2. Proyección: está en la obligación de desarrollar las habilidades investigativas en los estudiantes que optan a su título académico. Es en este sentido, la necesidad de guiarlos hacia aspectos o elementos relacionados directamente con su carrera y futura profesión.

3. Orientador y generador de aprendizajes: las universidades del siglo XXI se han dado a la tarea de reorientar la función docente, de manera tal que los profesionales sean eslabones de orientación y generadores de aprendizajes. Para ello, es menester asumir dicha acción como una de las formas en las que se pueda consagrar la calidad educativa en el ámbito universitario.

4. Relación dialógica-reflexiva: dentro de las funciones que debe ejercer el docente líder, se propone la relación dialógica-reflexiva entre profesor y estudiantes, basada en la comprensión y confianza mutua entre ambos. Velar por el cumplimiento de las normas de participación y de diálogo colaborativo, mientras los alumnos elaboran la reflexión y buscan soluciones a determinadas situaciones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aldape, T. (2008). Desarrollo de los competencias del docente. Demanda de la aldea global del siglo XXI. España: Amertown International.
- Alhama, R. (s/f). Nuevas formas organizativas. Bogotá: Publilibros.
- Alvarado, J., García, M. y Cornejo, M. (2016). El docente de educación superior como promotor de la toma de decisiones. Revistas y boletines científicos vol 4 nro 8, 2016. Documento en línea disponible en [www.repository.nach.edu.mx], consultado el 16-03-2017.
- Alvarado, Y., Prieto, A. y Betancourt, D. (2009). Liderazgo motivación en el ambiente educativo universitario. Actualidades Investigativas en Educación, 28.
- Álvarez, J. (2015). Diagnóstico del liderazgo educativo en las Instituciones de Educación Superior del Valle de Toluca. Revista de Investigación Educativa nro 34, septiembre 2015.
- Argos, J., y Esquerri, P. (2014). Liderazgo y educación. Colombia: Publica Ediciones.
- Arias, F. (2006). El proyecto de investigación. Caracas: Episteme.
- Balestrini, M. (2002). EL proyecto de investigación. Caracas: OBL.
- Bisquerri, R. (2009). Metodología de la investigación educativa. Madrid: La Muralla: 2da ed.
- Celaya, R. (2014). Educación realmente superior 3. México: Gestión Editorial.
- Chiavenato, I. (2009). Introducción a la teoría general de la administración. México: Mc Graw Hill. 3ra ed.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial N 36.860 del 30 de diciembre de 1999. Caracas.
- Díaz, F. (2006). Estrategias docentes para un aprendizaje significativo. Una interpretación constructivista. (2da.ed.) México: McGraw-Hill Interamericana, S.A.

- Drucker, P. (2013). Peter Drucker y el arte perdido de la gerencia. Buenos Aires: Norma.
- Duarte, A., y Abreu, J. (2014). La autoridad, dentro de la aula, ausente en el proceso de enseñanza aprendizaje. Revista Daena 9 (2) 90-121, agosto 2014. Disponible en [www.spentamexico.org], consultado el 16-03-2017.
- Elliot, J. (2006). La organización requerida: un sistema integrado para crear organizaciones eficaces y aplicar el liderazgo gerencial en el siglo XXI. Buenos Aires: Granica.
- Fermín, I. Y Rubino, N. (2006). Gerencia y Liderazgo. Material Instruccional. Caracas: UPEL-IPC.
- Figuroa, M. y Machado, E. (2012). La superación en liderazgo docente y la transformación de los procesos universitarios. Revista Humanidades Médicas, 16.
- Fuentealba, R. e Imbarack, P. (2014). Compromiso docente, una interpelación al sentido de la profesionalidad en tiempos de cambio. Documento en línea disponible en [www.scielo.cl/scielo.php], consultado el 15-03-17.
- García, C. (2001). Transición y transformación universitaria. Algunas ideas para el caso de Venezuela. Documento en línea disponible en [<http://www.ucla.edu.ve/>], consultado el 18-03-2016.
- Gento, S. (2002). Instituciones educativas para la calidad total. México: Trillas.
- Gibson, J., Ivancevich, J. y Donnelly, J. (2006). Las organizaciones: comportamiento, estructura, procesos. Bogotá: Mc Graw Hill, 3ra ed.
- Giuliani, R. (2005). El liderazgo. New York: Miller.
- Gómez, H. (2011). La transformación universitaria venezolana: una necesidad imperativa. Documento en línea disponible en [<http://www.saber.ula.ve/>], Educere, N° 50 Enero - Abril de 2011 165 – 175.
- González, O. (2013). Características del liderazgo transformacional presentes en un grupo de docentes universitario. Revista Telos, vol. 15, núm. 3, septiembre-diciembre, 2013, pp. 355-371. Universidad del Zulia.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. México: McGraw Hill.

- Hinojosa, L., y Chirinos, N. (2011). Liderazgo gerencial y dirección en la educación universitaria privada en Venezuela: modelos y perspectivas. *Impacto Científico*, Vol 06, 25.
- Hurtado, J. (2010). *El proyecto de investigación*. Caracas: Sypal.
- Koontz, H. y Weihrich, H. (2004). *Administración: una perspectiva global y empresarial*. México: Mc Graw Hill, 12va ed.
- Ley Orgánica de Educación (2009). *Gaceta Oficial de La República Bolivariana de Venezuela N° 5929 de carácter extraordinario en fecha 15 de Agosto de 2009*.
- Ley de Universidades (1970). *Gaceta Oficial N° 1.429 (Extraordinaria) de fecha 8 de septiembre de 1970*.
- Llinás, E. (2009). *La orientación académica desde el bienestar universitario*. Barranquilla: Uninorte.
- Luna, M. (2005). Los docentes en el cambio educativo. *Revista Prelac: protagonismo docente para el cambio educativo N° 1, 2005*. Chile.
- Luquez, O., Reyes de Suarez, L., y Sansevero, I. (2002). *La acción docente y la construcción del conocimiento*. *Revista Telos vol 4, marzo 2002*. Universidad del Zulia.
- Lussier, R. y Ashua, C. (2005). *Liderazgo: teoría, aplicación, desarrollo de actividades*. México: Tomson Learning.
- Martínez, M. (2012). *Motivación: la gestión empresarial*. Madrid: Diaz de Santos Ediciones.
- Mas, O. (2011). *El profesor universitario: sus competencias y formación*. *Revista de curriculum y formación del profesorado, vol 5, 3-12-2011*. Barcelona-España.
- Ortiz, O. (2008). *La verdadera labor de un líder*. Colombia: Norma.
- Palacio, S; Palomares, A. y Otros. (2012). *Liderazgo educativo y su impacto en la calidad de las instituciones educativas*. España: XII Congreso Interuniversitario de Organización de Instituciones Educativas.
- Palella, S., y Martins, F. (2006). *Metodología de la investigación cuantitativa*. Caracas: Fedupel.

- Plan General de Investigación (2008-2012). Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales. Barinas.
- Ramírez, T.(2011). Una agenda para la valorización de nuestros educadores. Seminario de educación para la transformación del país. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.
- Ramírez, T.(2006). Cómo hacer un proyecto de investigación. Caracas: Panapo.
- Reglamento General del Ejercicio de la Formación Docente (2000). Gaceta Oficial N° 5.496 Extraordinario, 31 de octubre de 2000. Caracas.
- Sabino, C. (2002). Cómo hacer una tesis. Caracas: Panapo.
- Salas, M. (2011). Análisis del material: desafíos de la gerencia y el liderazgo de la educación universitaria. rtdoctoradogerencia.blogspot.com, 12.
- Sander, B. (2010). Educación, administración y calidad de vida, Buenos Aires: Prentice Halla Interamericana.
- Sánchez, J. (2010). Liderazgo, teorías y aplicaciones. Universidad Pontificia De Salamanca.
- Soto, E. (2008). Comportamiento organizacional: Impacto de las emociones. México: Tomson Learning.
- Tarabay, F. (2010). El contexto afectivo de la comunicación docente en el aula universitaria.Revista compendoum nro 24, julio 2010.
- Uribe, M. (2005). El liderazgo docente en la construcción de la cultura escolar de calidad Un desafío de orden superior. Revista Prelac: protagonismodocente para el cambio educativo N° 1, 2005. Chile.
- UPEL. (2010). Manual de elaboración de trabajos especiales de grado de maestría y tesis doctorales. Caracas: Fedupel.

ANEXOS

A. Instrumento Aplicado

**Universidad Nacional Experimental
de los Llanos Occidentales
“EZEQUIEL ZAMORA”**



LA UNIVERSIDAD QUE SIEMBRA

Vicerrectorado de Producción Agrícola
Coordinación Área de Postgrado
Postgrado en Ciencias De La Educación
Mención: Docencia Universitaria

Estimado Profesor

El presente es un instrumento que tiene como propósito describir la incidencia del liderazgo docente en la calidad educativa universitaria en las universidades del Municipio Guanare.

Es por ello que, solicito su colaboración contestando las preguntas que a continuación se le hacen de forma clara y honesta, tomando en consideración las siguientes indicaciones:

1. No se identifique.
2. Conteste las preguntas con sinceridad.
3. Escoja la opción que más se relacione a su respuesta.
4. En caso de dudas, consulte a la investigadora.

Gracias por su colaboración.

Lcda. Mariangela Alderuccio

Nombre del Centro Universitario: _____

Años de Servicio: _____

Unidades Curriculares que imparte _____

Variable: Liderazgo Docente Dimensión Características

Ítem	Pregunta	S	AV	N
1	¿Piensa usted que en el contacto docente con sus estudiantes debe existir el carisma?			
2	¿Apoya emocionalmente a sus estudiantes cuando presentan problemas que afectan su rendimiento académico?			
3	¿Se anticipan a interpretar el desempeño académico de sus estudiantes?			
4	¿El profesionalismo es importante cuando se imparten las actividades y evalúan las mismas?			
5	¿Sus clases son participativas y dinámicas?			
6	¿Durante su desempeño, pone en práctica alternativas que conduzcan al crecimiento cultural de sus estudiantes?			
7	¿La forma como desarrolla sus clases generan un rendimiento formativo que beneficia el desarrollo académico de los estudiantes?			
8	¿El liderazgo profesional incide en el desempeño académico de los estudiantes?			
9	¿Es tolerantes ante los errores de los estudiantes?			
10	¿Toma en cuenta las necesidades individuales de sus estudiantes?			

Variable: Liderazgo Docente Dimensión Función del líder

Ítem	Pregunta	S	AV	N
11	¿Considera que los profesores influyen en la formación académica de los estudiantes?			
12	¿En la casa de estudio donde labora, se da reconocimiento al desempeño tanto de los profesionales de la docencia como de los estudiantes?			
13	¿Las actividades accionadas por usted se relacionan con el diseño curricular del subproyecto o asignatura que dicta?			
14	¿El ambiente educativo incide en el desarrollo académico de los estudiantes?			
15	¿La competencia docente incide en la calidad educativa universitaria?			
16	¿Los componentes académicos desarrollados, inciden en el perfil del egresado universitario?			

17	¿El desempeño profesional, además de consolidar la calidad educativa, produce un impacto social?			
----	--	--	--	--

Variable: Calidad Educativa Dimensión Educativa

Ítem	Pregunta	S	AV	N
18	¿Al momento de evaluar muestra eficiencia e idoneidad en los resultados emitidos?			
19	¿La calidad educativa se favorece con las buenas relaciones entre profesores y estudiantes?			
20	¿Se encuentra satisfecho desde el punto de vista de su desempeño profesional?			
21	¿Su desempeño incide en el rendimiento y satisfacción personal del estudiante?			
22	¿Planifica cuidadosamente las actividades que desarrolla?			
23	¿Considera que el liderazgo pedagógico incide en la calidad educativa?			

S: Siempre AV: Algunas Veces N: Nunca

B. Formato de Validación

**Universidad Nacional Experimental
de los Llanos Occidentales
“EZEQUIEL ZAMORA”**



LA UNIVERSIDAD QUE SIEMBRA

Vicerrectorado de Producción Agrícola
Coordinación Área de Postgrado
Postgrado en Ciencias De La Educación
Mención: Docencia Universitaria

Ciudadano(a):

Me dirijo a usted muy respetuosamente, en la oportunidad de solicitar su colaboración para la validación de los ítems, que conforman el instrumento de un estudio titulado **INCIDENCIA DEL LIDERAZGO DOCENTE EN LA CALIDAD EDUCATIVA UNIVERSITARIA**.

Tal validación debe realizarse de acuerdo a los siguientes parámetros:

- **Coherencia:** Si los ítems tienen relación con lo que se desea medir.
- **Pertinencia:** Colocar si considera que el ítem es pertinente con los objetivos: General y Específicos.
- **Claridad de Redacción:** Evaluar la redacción de los ítems a lo largo del instrumento.
- **Ubicación:** La evaluación de los ítems debe realizarla tomando en cuenta los siguientes términos:
 - o **Adecuado:** Si el ítem se ajusta a los objetivos.
 - o **Regular:** Cuando hay que realizar alguna modificación, algún ítem.
 - o **Inadecuado:** Cuando el ítem no sirve o debe ser eliminado.

Al final de la evaluación hay un espacio para hacer cualquier observación que considere necesario en función de las modificaciones de los ítems o dimensiones.

Mucho sabré agradecerle la ayuda que usted me pueda prestar para validar el instrumento.

Se le agradece escribir cualquier comentario o sugerencia sobre como mejorar cualquier ítem.

Observaciones: _____

Firma: _____

IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO

Nombres y Apellidos: _____

Profesión (es)

- _____
- _____
- _____

Post-Grados

- _____
- _____
- _____

Cargos que Desempeña

- _____
- _____
- _____

Marque con una (X) debajo de la característica que cumple cada ítem.

Ítem	Coherencia	Pertinencia	Claridad de Redacción	Ubicación
1.				
2.				
3.				
4.				
5.				
6.				
7.				
8.				
9.				
10.				
11.				
12.				
13.				
14.				
15.				
16.				
17.				
18.				
19.				
20.				
21.				
22.				
23.				

C. Cálculo de Confiabilidad

Ítem	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	Total	(X-X) ²
Sujetos																									
1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1	3	43	8,82
2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	3	2	3	1	3	1	1	1	3	3	1	3	1	3	40	1,06
3	2	1	1	1	2	1	1	1	1	3	2	3	1	3	1	1	1	3	3	1	3	1	3	40	0,00
4	2	1	1	1	2	1	1	1	1	3	2	3	1	3	1	1	1	3	3	1	3	1	3	40	0,00
5	2	1	1	1	2	1	1	1	1	3	3	3	1	3	1	1	1	3	3	1	3	1	3	41	0,00
6	2	1	1	1	3	1	1	1	1	3	3	2	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1	3	43	0,94
7	1	1	1	1	3	1	2	1	1	3	3	2	1	3	1	1	1	3	3	3	3	1	3	43	0,00
8	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	1	2	1	1	1	3	3	3	3	1	3	40	0,94
9	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	3	1	1	2	1	1	1	3	3	1	3	1	3	37	4,12
10	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	1	3	1	1	1	3	3	1	3	1	3	40	0,00
11	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	1	3	1	1	1	3	3	1	3	1	3	39	1,06
12	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	3	2	1	3	1	1	1	3	3	1	3	1	3	39	1,06
Total	17	18	12	12	21	12	13	12	12	36	33	29	12	34	12	12	12	36	36	20	36	12	36	485	18,0
X	1,4	1,5	1,0	1,0	1,8	1,0	1,1	1,0	1,0	3,0	2,8	2,4	1,0	2,8	1,0	1,0	1,0	3,0	3,0	1,7	3,0	1,0	3,0	40,4	2
Si2	0,2	0,3	0,0	0,0	0,7	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,2	0,4	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,9	0,0	0,0	0,0	2,9	
St2	1,50																								

K/K-1= 1,05
 si2/st2 1,92
 t=si2/st2-
 1 0,92
 Alpha **0,96**

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \times \left[1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right]$$