

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



LA UNIVERSIDAD QUE SIEMBRA

**VICERRECTORADO
DE PRODUCCIÓN AGRÍCOLA
ESTADO PORTUGUESA**

**COORDINACIÓN
ÁREA DE POSTGRADO**

**“LIDERAZGO DE DOCENTES UNIVERSITARIOS, MISIÓN SUCRE,
ALDEA UNIVERSITARIA: DR. MIGUEL ORAÁ. GUANARE, ESTADO
PORTUGUESA”**

Autor: Irene Gutiérrez.

Tutor: MSc. Arlene Rodríguez

Guanare, junio 2017

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



La Universidad que siembra

**Vicerrectorado de Producción Agrícola
Coordinación de Área de Postgrado
Maestría En Ciencias de la Educación**

**“LIDERAZGO DE DOCENTES UNIVERSITARIOS, MISIÓN SUCRE,
ALDEA UNIVERSITARIA: DR. MIGUEL ORAÁ. GUANARE, ESTADO
PORTUGUESA”**

Requisito parcial para optar al grado de
Magister Scientiarum
En Ciencias de la Educación mención Docencia Universitaria

AUTOR: Irene Gutiérrez

TUTOR: MSc. Arlene Rodríguez

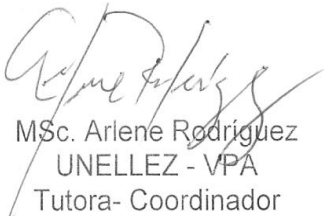
Guanare, junio 2017.




ACTA DE DEFENSA PÚBLICA DE TRABAJO DE GRADO

En la sede del Vicerrectorado de Producción Agrícola de la UNELLEZ-Guanare, a las 5:00 p.m., del día viernes 16 de junio de dos mil diecisiete, se reunieron los profesores: Arlene Rodríguez (UNELLEZ- VPA), Tutora-Coordinadora; Ieman Aziz (UNELLEZ- VPA), Miembro Principal Interno; Yrma Cañizalez (UFT-Guanare), 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 285/2017, de fecha 26-10-2016, Acta N° 007/2016, Ordinaria Punto N° 40, para proceder a emitir el veredicto sobre la defensa pública del Trabajo de Grado intitulado: **“LIDERAZGO DE DOCENTES UNIVERSITARIOS, MISIÓN SUCRE, ALDEA UNIVERSITARIA: DR. MIGUEL ORAÁ. GUANARE, ESTADO PORTUGUESA”**, desarrollado por la Licenciada, Irene Beatriz Gutiérrez Seija, titular de la cédula de identidad **V-18.100.045**, 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 5:40 p.m., los miembros del Jurado Evaluador resolvieron **APROBAR** el trabajo en su forma y contenido.


MSc. Arlene Rodríguez
UNELLEZ - VPA
Tutora- Coordinador
C.I. V- 4.384.271




Dra. Yrma Cañizalez
UFT- Guanare
Miembro Principal Externo
C.I. V- 9.250.395


MSc. Ieman Aziz
UNELLEZ - VPA
Miembro Principal Interno
C.I. V-10.053.869

Aprobación del Tutor

Yo MSc. Arlene Rodríguez, cédula de identidad N° V-04.384.271, en mi carácter de tutor del Trabajo de Grado titulado "LIDERAZGO DE DOCENTES UNIVERSITARIOS, MISIÓN SUCRE, ALDEA UNIVERSITARIA: DR. MIGUEL ORAÁ. GUANARE, ESTADO PORTUGUESA", presentado por la Licenciada Irene Beatriz Gutiérrez Seija, titular de la cedula de identidad N° 18100045, para optar al título de Magister Scientiarum en Educación Mención Docencia Universitaria y acepto asesorar al estudiante, en calidad de tutor, 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 29 Días del mes de junio del año 2016.

Nombre y Apellido: Arlene Rodríguez


Firma de Aprobación del tutor

Fecha de entrega: 19/10/2016

DEDICATORIA

A Dios todo poderoso, por ser guía en todos los anhelos de mi corazón

A mis abuelas, quienes jamás dudaron que valdría la pena el sacrificio

A mi madre Senda de Gutiérrez por su apoyo sin condiciones, con palabras de aliento y amor

A Verónica Isabell Dueño, mi hija quien me acompañó desde la mitad de la escolaridad inspirándome a luchar con más intensidad para poder terminar una meta y poder continuar

A Cesar Dueño amigo, confidente y esposo, quien me llena de calma cuando pienso que tal vez no lo pueda lograr

A mis amigos, compañeros y hermanos quienes me hacen pensar, que pase lo que pase jamás debo desmayar.

A todos y todas las personas que de alguna u otra manera han compartido conmigo este momento trascendente en mi desarrollo profesional.

Irene B. Gutiérrez S.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco al Padre, al Hijo y al Espíritu Santo, sin su amor nada aquí pudiera ser posible

A mis padres, me enseñaron a terminar todo lo que empecé

A toda mi familia, este logro lleva más de una victoria

A mi esposo e hija, por su paciencia durante la ausencia

A mi abuela Josefa del Carmen, sus palabras, sus recuerdos permanecen y seguirán en mí hasta el día que te vuelva a ver

A mi amadísima Ramona, quien desde el cielo me guía desde su partida con Dios

A la distinguida, reconocida y admirada Arlene Rodríguez por sus sabios consejos. ¡Gracias profesora por confiar en mí!

A la corte 2011 postgrado en Docencia Universitaria sección A, cada uno dio más de lo que se exigió

A Doraima, siempre agradable y preocupada, muchas fueron las fuerzas que me brindaste

A cada uno de profesores quienes por muy corto el camino largo será el recuerdo.

A todos gracias.

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
LISTA DE CUADROS.....	viii
LISTA DE GRÁFICOS.....	ix
RESUMEN.....	x
ABSTRACT.....	xi
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I.....	3
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	3
Descripción ampliada del objeto de estudio.....	3
Importancia de a investigación.....	8
Líneas de investigación.....	10
Objetivos de la investigación.....	11
General.....	11
Específicos.....	11
CAPÍTULO II.....	12
BASES CONCEPTUALES O TEÓRICAS PRELIMINARES.....	12
Antecedentes de la investigación.....	12
Bases teóricas de la investigación.....	15
Bases legales de la investigación.....	27
Operacionalización de las variables.....	31
CAPÍTULO III.....	32
MARCO METODOLÓGICO.....	32
Metodología y tipo de la investigación.....	32
Enfoque de la investigación.....	33
Carácter de la investigación.....	33
Población.....	33
Técnica e Instrumento de recolección de datos.....	34
Técnica.....	34
Instrumento.....	34
Validez.....	35
Confiabilidad.....	35
CAPÍTULO IV.....	37
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	37
Análisis individual de los resultados.....	37
Análisis general de los resultados.....	54
CAPÍTULO V.....	57
CONCLUSIONES.....	57
Recomendaciones.....	57
REFERENCIAS.....	59
ANEXO.....	63

LISTA DE CUADROS

N°		pp.
1	Operacionalización de variables.....	30
2	En sus encuentros académicos se dedica solamente a dictar la información. Ítems 1.....	31
3	Cree usted, que las opiniones de los estudiantes son importantes al tomar decisiones en el aula. Ítems 2.....	39
4	Apoya la creatividad e innovación del estudiante. Ítems 3.....	40
5	Usted, autoevalúa las decisiones para realizar cambios positivos. Ítems 4.....	41
6	Usted fomenta la pro actividad en los estudiantes. Ítems 5.....	42
7	Deja usted que los estudiantes decidan cómo se realizaran las evaluaciones. Ítems 6.....	43
8	Ha aplicado mayor nivel de esfuerzo para orientar la dirección de los estudiantes. Ítems 7.....	44
9	La pedagogía del docente genera mejores bases en el desarrollo profesional del estudiante. Ítems 8.....	45
10	En sus encuentros académicos, suele utilizar las herramientas tecnológicas. Ítems 9.....	46
11	Piensa que el desarrollo tecnológico dentro de las aulas de clases, produce mayor aprendizaje en el estudiante. Ítems 10.....	47
12	Piensa usted, que reconocer las buenas acciones de los estudiantes incrementa su participación. Ítems 11.....	48
13	Determina las estrategias de enseñanza según el tema que va desarrollando. Ítems 12.....	49
14	Indaga en constante búsqueda de nuevos conocimientos. Ítems 13.....	50
15	Inspira a los estudiantes a tener un buen desempeño libre de hacer lo que desee sin ser obligado. Ítems 14.....	51
16	Usted, asume el reto al cambio propio en el proceso de enseñanza. Ítems 15.....	52
17	El estudiante es el responsable de su propio aprendizaje. Ítems 16.....	53
18	Confiabilidad del instrumento.....	74

LISTA DE GRÁFICAS

N°		pp.
1	Respuestas emitidas por los docentes población bajo estudio en la dimensión tipos de liderazgo. Ítems 1.....	38
2	Respuestas emitidas por los docentes población bajo estudio en la dimensión tipos de liderazgo. Ítems 2.....	39
3	Respuestas emitidas por los docentes población bajo estudio en la dimensión tipos de liderazgo. Ítems 3.....	40
4	Respuestas emitidas por los docentes población bajo estudio en la dimensión tipos de liderazgo. Ítems 4.....	41
5	Respuestas emitidas por los docentes población bajo estudio en la dimensión tipos de liderazgo. Ítems 5.....	42
6	Respuestas emitidas por los docentes población bajo estudio en la dimensión tipos de liderazgo. Ítems 6.....	43
7	Respuestas emitidas por los docentes población bajo estudio en la dimensión tipos de docentes universitario. Ítems 7.....	44
8	Respuestas emitidas por los docentes población bajo estudio en la dimensión tipos de docentes universitario. Ítems 8.....	45
9	Respuestas emitidas por los docentes población bajo estudio en la dimensión tipos de docentes universitario. Ítems 9.....	46
10	Respuestas emitidas por los docentes población bajo estudio en la dimensión tipos de docentes universitario. Ítems 10.....	47
11	Respuestas emitidas por los docentes población bajo estudio en la dimensión tipos de docentes universitario. Ítems 11.....	48
12	Respuestas emitidas por los docentes población bajo estudio en la dimensión tipos de docentes universitario. Ítems12.....	49
13	Respuestas emitidas por los docentes población bajo estudio en la dimensión tipos de docentes universitario. Ítems 13.....	50
14	Respuestas emitidas por los docentes población bajo estudio en la dimensión tipos de docentes universitario. Ítems 14.....	51
15	Respuestas emitidas por los docentes población bajo estudio en la dimensión tipos de docentes universitario. Ítems 15.....	52
16	Respuestas emitidas por los docentes población bajo estudio en la dimensión tipos de docentes universitario. Ítems 16.....	53

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOS LLANOS
CENTRO OCCIDENTALES “EZEQUIEL ZAMORA”
VICERRECTORADO DE PRODUCCIÓN AGRÍCOLA
COORDINACIÓN DE ÁREA DE POSTGRADO
EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN DOCENCIA UNIVERSITARIA

**“LIDERAZGO DE DOCENTES UNIVERSITARIOS, MISIÓN SUCRE,
ALDEA UNIVERSITARIA: DR. MIGUEL ORAÁ. GUANARE, ESTADO
PORTUGUESA”.**

Autora: Irene B. Gutiérrez S.
Tutora: MSc. Arlene Rodríguez
Fecha: Junio 2017

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo describir el liderazgo de los docentes universitarios Misión Sucre, Aldea Universitaria: Dr. Miguel Oraá. Guanare, estado Portuguesa. Este estudio se sustentó con cinco antecedentes que proporcionan la certeza de que el liderazgo en docentes universitarios se hace indispensable, porque transmite a sus estudiantes mecanismos de superación. Se enmarcó en una investigación de campo, bajo el enfoque cuantitativo de carácter descriptivo, con una población de estudio conformada por seis (6) educadores que ejercen funciones docentes en la Fundación Misión Sucre, no fue necesaria la muestra porque la población es finita. Se empleó la técnica de encuesta y como instrumento el cuestionario conformado por 16 ítems, validado por tres expertos uno en metodología de la investigación y dos en gerencia educativa, para efectos de la confiabilidad se aplicó una prueba piloto, se empleó el procedimiento estadístico Alpha de Cronbach arrojando como resultado un coeficiente de 0,84 que de acuerdo a su magnitud se interpretó como confiable, después se utilizó con la población bajo estudio manejando la estadística descriptiva para dar respuesta a las interrogantes planteadas; los resultados obtenidos permitieron conocer que en la Aldea Universitaria, Misión Sucre Dr. Miguel Oraá, los profesores poseen características del liderazgo democrático, porque respetan las opiniones de los estudiantes delegando funciones pero con la última palabra al tomar las decisiones, asimismo, se determinó que en éstos predominan las cualidades de los docentes tipo constructores y artesanos al generar la participación activa de los estudiantes, se diferencian por la planificación metódica de los docentes constructores y la espontaneidad de los docentes artesanales.

Palabras clave: Liderazgo, docente universitario, Misión Sucre.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOS LLANOS
CENTRO OCCIDENTALES “EZEQUIEL ZAMORA”
VICERRECTORADO DE PRODUCCIÓN AGRÍCOLA
COORDINACIÓN DE ÁREA DE POSTGRADO
EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
MENCIÓN DOCENCIA UNIVERSITARIA

**“UNIVERSITY EDUCATIONAL LEADERSHIP, MISSION SUCRE,
UNIVERSITY VILLAGE: DR. MIGUEL ORAA. GUANARE PORTUGUESE
STATE”.**

Author: Irene B. Gutiérrez S.

Tutor: MSc.Arlene Rodríguez

Date: June 2017

SUMMARY

The present research aimed to describe the leadership of university teachers Mission Sucre, University Village: Dr. Miguel Oraá. Guanare, Portuguese state. This study was supported by five antecedents that provide the certainty that the leadership in university teachers becomes indispensable, because it transmits to its students mechanisms of improvement. It was part of a field research, under the quantitative approach of a descriptive nature, with a study population of six (6) educators who perform teaching functions at the Foundation Mission Sucre, the sample was not necessary because the population is finite. The questionnaire was composed of 16 items, validated by three experts one in research methodology and two in educational management. For the purposes of reliability, a pilot test was applied, using the statistical procedure Alpha of Cronbach resulting in a coefficient of 0.84 that according to its magnitude was interpreted as reliable, then it was used with the population under study managing descriptive statistics to answer the questions raised; The obtained results allowed to know that in the University Village, Mission Sucre Dr. Miguel Oraá teachers have characteristics of democratic leadership, because they respect the opinions of students delegating functions but with the last word in decision making, it was also determined that these qualities predominate the type of teachers builders and craftsmen to generate the Active participation of the students, are differentiated by the methodical planning of teacher-builders and the spontaneity of artisan teachers

Key words: Leadership, university teacher, Mission Sucre.

INTRODUCCIÓN

La educación universitaria en Venezuela ha venido desarrollando estrategias que facilitan el proceso de enseñanza en aras de proporcionar una educación de calidad, que cubra las necesidades y requerimientos de los estudiantes, lo que hace interesante investigar sobre el liderazgo de los docentes, competencia que deben desarrollar todos los representantes directos de las instituciones en su entorno personal y profesional.

En tal sentido, es necesario realizar el trabajo de investigación denominado “Liderazgo de Docentes Universitarios, Misión Sucre, Aldea Universitaria: Dr. Miguel Oraá. Guanare, estado Portuguesa”, el cual, consiste en describir el nivel de liderazgo que poseen los docentes para conocer con exactitud cuál es la realidad existente en dicha institución de educación universitaria.

En efecto, el presente trabajo de investigación se elaborará en los siguientes Capítulos:

CAPÍTULO I: Constituido por la descripción ampliada del objeto de estudio, formulación del problema, importancia de la investigación, línea de la investigación y los objetivos de la investigación.

CAPÍTULO II: Organizado por los antecedentes, las bases conceptuales o teóricas preliminares, bases legales de la investigación y operacionalización de las variables.

CAPÍTULO III: Corresponde al marco metodológico, en el cual se presenta el tipo, el enfoque, el carácter de la investigación, la técnica e instrumento de recolección de datos, población y el procedimiento para desarrollar el análisis de los resultados.

CAPÍTULO IV: Conformado por el análisis de los resultados, los cuadros de frecuencia, las gráficas donde se demuestran las participaciones e información suministrada por los docentes población bajo estudio.

CAPITULO V: Representado por las conclusiones y recomendaciones.

Finalizado con las referencias y anexos de la investigación.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA

Descripción ampliada del objeto de estudio

El liderazgo en los docentes universitarios, demanda un compromiso para las instituciones de educación superior, por ser el modelo fundamental en el proceso socio-educativo, debido a que la calidad profesional, el desempeño laboral y la responsabilidad social dan respuestas a los cambios emanados por la nueva sociedad; en efecto, es indispensable que los docentes adquieran los conocimientos necesarios para causar un impacto significativo en los educandos.

Llama la atención que la experiencia del Plan Extraordinario “Mariscal Antonio José de Sucre” conocido como Misión Sucre en el territorio nacional ha sido continuamente tema de conversación negativa por la calidad de egresados a quienes se han calificados como ineficientes en todas las áreas del conocimiento que allí imparten.

Siendo la educación municipalizada una propuesta del gobierno venezolano, una práctica necesaria para lograr que todos los ciudadanos se desarrollen profesionalmente como seres integrales, capacitados para aplicar los conocimientos en sus distintas realidades, promoviendo la innovación tecnológica, agrícola, pecuaria, científica, social, ambiental entre otras, en todos los rincones de la nación, se observa que durante diez años, después de la creación de la Fundación Misión Sucre los resultados no han sido los que se esperaban, responsabilidad que recae sobre el docente universitario y el estudiante de este plan escolar.

Desde las coordinaciones nacionales, regionales, municipales hasta los docentes colaboradores han trabajado con los estudiantes en cumplimiento de las normas de la Misión Sucre al igual que las Universidades que avalan el pregrado, todos cumpliendo con las exigencias administrativas y académicas, para la admisión y egreso del personal quienes deben presentar el currículum, investigaciones, actualizaciones en el área de conocimiento del que se ha especializado en aras de fortalecer el proceso de enseñanza, por lo que no se explica el por qué son pocos los estudiantes egresados de las Aldeas Universitarias que han avanzado a estudios de postgrados tras haber culminado el pregrado.

Los docentes universitarios son considerados líderes dentro y fuera de las aulas de clases, porque son ellos quienes tienen la oportunidad de observar, evaluar y distinguir cuáles son las fortalezas y habilidades que poseen cada uno de los integrantes de la cátedra, para sacarle provecho en las distintas situaciones que se dan dentro del cronogramas de actividades curriculares, por tal motivo Palomo (2010) cree que todo líder le corresponde:

Implantar una cultura organizacional, optimice al máximo los recursos de que dispone y utilice todas las herramientas de gestión existentes para facilitar los procesos de toma de decisiones, que cree, unifique, desarrolle y difunda las actividades de comunicación interna y externa (p.130).

A pesar del esfuerzo, en la práctica todo lo que antecede se ha visto frustrado, puesto que algunos docentes universitarios han demostrado falta de interés o desconocimiento de las normas explícitas dentro del Reglamento de Estudios de la Misión Sucre (2006), que se imparten a través de las diferentes aldeas universitarias como se establece en el literal 7, el cual expresa, la responsabilidad de “Proveer mecanismos modernos de evaluación del rendimiento docente: al establecer responsabilidades diferenciales de acuerdo al rol docente que se cumpla el profesor asesor, preparador” (p.3). Lo que sin efectuarse lleva a los estudiantes a perder el deseo de obtener altos conocimientos.

En este sentido, Altuve (1997), establece que “En el esquema actual del proceso educativo, el docente suele presentarse un poco egocéntrico, indiferente para generar ideas, apático, tradicionalista, acrítico, lo que limita el bien social del educando...” (p. 6). La indolencia en un docente universitario, el líder de un grupo de educandos quienes lo ven como el modelo a seguir y a éste le dé igual sí cumplen o no con las actividades académicas planificadas en el aula, representa un daño en el desarrollo del aprendiz, pues sólo ha vivenciado la falta de valores del docente así como el irrespeto hacia el grupo de estudio, situación que marcará el desempeño del estudiante en oportunidades futuras.

Muchas de estas situaciones probablemente han sido causadas por los coordinadores, que no mantienen un nivel de exigencias a los docentes universitarios. Si bien es cierto, las universidades que acreditan las carreras de pregrado a través de la Fundación “Mariscal Antonio José de Sucre” son instituciones de educación superior de reconocida trayectoria academicista citando algunas a continuación:

- ❖ Universidad Nacional Experimental de los Llanos Centrales Rómulo Gallegos
- ❖ Universidad Nacional Experimental de las Fuerzas Armadas
- ❖ Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt
- ❖ Universidad Nacional Experimental de los Llanos Ezequiel Zamora
- ❖ Instituto Universitario de Tecnología Cumaná.
- ❖ Universidad Bolivariana de Venezuela.
- ❖ Instituto Universitario Experimental de Tecnología La Victoria.
- ❖ Instituto Universitario de Tecnología de Cabimas.
- ❖ Instituto Universitario Experimental de Tecnología Doctor Federico Rivero Palacio.

Otra causa puede ser , la falta de compromiso del docente con el estudiante universitario de las instituciones populares, percibiendo el poco tiempo que le dedican a la formación en la Misión Sucre para mantener el equilibrio

preferiblemente con las universidades de mayor prestigio en la calidad educativa como por ejemplo: la UPEL, la UNELLEZ, la UNA y la Universidad “Fermín Toro”, resulta oportuno preguntarse por qué si la mayoría de estos profesores son los mismo, qué provoca la diferencia entre ambas instituciones.

Estas razones, traen como consecuencia que los estudiantes renuncien a las metas que se plantearon al iniciar la carrera a fin en las Aldeas de Educación Superior, por advertir que serán rechazados por los diversos entes públicos y privados ante la reputación de la fundación, la desmotivación que se presenta al reflexionar las metas tienen que ver con la autovaloración que para Pérez (2000) son:

Aquellas metas íntimamente enlazadas al auto concepto y la autoestima. Contempla la necesidad de un individuo de valorarse ante sí mismo y frente a los demás, evadiendo el fracaso para obtener sólo una apreciación positiva de su propia competencia. Conlleva a una de estas dos situaciones: motivación al logro (percibir el disfrute de tener éxito) o miedo al fracaso (obviar la posibilidad de sentirse humillado ante un fracaso (p.20).

Esta situación genera detenimiento en el progreso académico de los educandos que tienen anhelos de avanzar, de aprender, de transformar su futuro, de cambiar sus realidades en oportunidades, tanto que la irreversibilidad de la secuela tardaría o en los peores casos neutralizaría las posibilidades de los comprometidos culminaran con éxitos los estudios iniciados, aun mas cuando la colectividad es susceptible a las acciones de los demás.

En busca de la calidad y excelencia tanto educativa como profesional, el profesor universitario en su rol de trabajo, según Palomo (2010) debe:

Convertirse a los seguidores en los principales recursos de las organizaciones, facilitar la obtención de recompensas de alto valor, de tal forma que sus seguidores consigan más de lo que se esperaban, formen equipos de trabajo y se relacionen con todos los interesados (p.130).

En consecuencia, el líder consigue sus logros mediante la modificación de sus motivaciones, hasta evolucionar en un compromiso, también los líderes incrementan anhelos de desarrollo y superación en sus seguidores, sin olvidar promover el crecimiento del grupo u organización al que pertenecen.

Vallenilla (1992), sostiene que “La crisis educativa venezolana está en un momento de indetenible desarrollo y profundización en todos los niveles, donde los fundamentos del sistema educativo presentan un estado de confusión y progresiva destrucción (p.14), lo que inspira a realizar trabajos de investigaciones que clarifiquen las dudas, los misterios que realmente giran en torno a la Fundación Misión Sucre y los docentes universitarios que ejercen su rol como líderes mentores de profesionales exitosos.

En el municipio Guanare estado Portuguesa, específicamente en la Aldea Universitaria: Dr. Miguel Oraá, se han observado docentes que no cumplen el rol de líderes hacia el grupo de estudio en las aulas de clases, por tener otros cargos profesionales en diversas instituciones que no les permite dedicarse íntegramente a los educandos, existen aquellos que entran al aula sólo a dictar los objetivos pautados, otros que mandan trabajos escritos sin evaluar porque se les olvida o simplemente no les importa el sacrificio y dedicación de los estudiantes.

Se ha vuelto hábito que los residentes de las áreas cercanas a la Aldea Universitaria: Dr. Miguel Oraá, se inscriban por la comodidad de transporte, mas no porque la carreras ofertadas vayan con sus deseos a futuro, existen quienes seleccionan la carrera de pregrado en estudios jurídicos porque es solo teoría, de manera que constituye un reto para los docentes a implementar estrategias que involucren a los alumnos íntimamente con la facultad que han iniciado, es un trabajo que requiere motivación y estímulo por parte del profesor que les permita lograr incrementar los deseos de superación, búsqueda de conocimientos e información transformando las expectativas de la vida profesional y personalmente.

Es evidente, que en la Aldea Universitaria “Dr. Miguel Oraá”. Misión Sucre Guanare, estado Portuguesa, existe la necesidad de desarrollar un estudio para la descripción del liderazgo de los docentes que allí se encuentran, apreciando a través de los procesos a seguir si realmente estos líderes educacionales estimulan motivación al logro en los estudiantes, si los guían a ser proactivos, creativos, integrales en sus distintas realidades. De los planteamientos anteriores, emanan las siguientes interrogantes:

1. ¿Cuál es la situación actual en relación al liderazgo que desempeñan los docentes de la Aldea Universitaria: Dr. Miguel Oraá, Misión Sucre. Guanare, estado Portuguesa?

2. ¿Qué acciones se pueden realizar para indagar en el liderazgo existente en los docentes de la Aldea Universitaria: Dr. Miguel Oraá, Misión Sucre. Guanare, estado Portuguesa?

3. ¿Cómo analizar el liderazgo de los docentes de la Aldea Universitaria: Dr. Miguel Oraá, Misión Sucre. Guanare, estado Portuguesa?

Importancia de la Investigación

El liderazgo incorporado al desempeño profesional del docente universitario, genera la posibilidad de que exista un trabajo de colaboración, cooperativismo y participación de todos los integrantes de la aldea universitaria, partiendo de los coordinadores del personal administrativo, obrero, profesorado y estudiantes acentuando entre ellos el respeto a sus concepciones, valores, principios e ideas en el proceso de enseñanza aprendizaje.

El rol del docente universitario bajo la reflexión del liderazgo, fomenta una cultura educativa productiva que involucra al profesor universitario, en sus capacidades para motivar, estimular, detectar y aprovechar las oportunidades de su grupo de estudiantes, llevándolos por el camino de participación en espacios de

interacción, dando como resultado un liderazgo académico efectivo, en sus grupos estudiantiles.

Los docentes son líderes dentro y fuera de las aulas de clases, es por esta razón, y tras los cambios científicos, tecnológicos, la modernización de técnicas, entre otros procedimientos que se hace imprescindible la realización de investigaciones en el campo de la educación, que trate de entender y aplicar estos nuevos conocimientos.

Según Maxwell (2007) es:

La facultad de hacer mejores personas en un área determinada, un líder trabaja con la gente aunque puede no hacer lo mismo que estas tengan que hacer, así como un hombre de avanzada edad incapaz de luchar puede ser líder de un grupo de guerreros, no porque sea el mejor luchador o porque lo haya sido en el pasado sino porque los guerreros son mejores gracias a su guía y dirección (p.3).

En tal sentido, las instituciones universitarias, deben coadyuvar al sistema educativo, desde la capacitación de los docentes para que generen en los estudiantes aprendizajes significativos que los hagan profesionales exitosos.

Según Salazar (2006), afirma que “El liderazgo se constituye en la capacidad de inspirar y guiar a individuos o grupos; orientada a un cambio voluntario por parte de los seguidores, en el modo de pensar y de actuar” (p. 358). Es de esta definición, que parte la idea de buscar mecanismos que permitan que se origine un verdadero y eficaz liderazgo.

En la actualidad en el sistema educativo venezolano se ha presentado la falta de liderazgo en el desempeño de los docentes universitarios de la Fundación Misión Sucre, puesto que, se enfocan solo en sus funciones individualistas como: la docencia, investigación y capacitación, sin proyectarse a los discentes, suscitando una exigencia en la búsqueda de estructuras dóciles donde los conocimientos, producidos en la parte académica, cause en sus estudiantes la capacidad crítica y reflexiva, para que enfrente con compromiso su formación académica.

El docente universitario, no sólo debe apoyarse en desarrollar retos procedimentales, técnicos o científicos, sino que debe asumir un liderazgo para ampliar y beneficiar su desempeño profesional, aptitudinal e intelectual para que sea protagonista en la evolución de entes educativos, sociales, culturales, políticos, entre otros, para que se afiancen las relaciones interpersonales, el trabajo en equipo, la práctica de valores que lo lleve a alcanzar ser un excelente profesional.

En toda institución educativa, es importante la presencia y desarrollo del liderazgo, que sirva de guía para el cumplimiento de las metas trazadas. En este orden de ideas, es importante este trabajo investigativo, el cual, persigue la descripción del liderazgo presente en los docentes de la Aldea Universitaria: Dr. Miguel Oraá, Misión Sucre. Guanare, estado Portuguesa.

Línea de Investigación

El trabajo de investigación titulado “Liderazgo de docentes universitarios, Aldea Universitaria, Dr. Miguel Oraá. Misión Sucre. Guanare, estado Portuguesa” se realizará tomando en consideración la línea de investigación denominada: Educación Superior, según el Plan general de investigación VPA (2008-2012) esta línea “Se refiere al conjunto de investigaciones relacionadas al conocimiento, ordenes de las facultades intelectuales, morales y físicas a través del saber interdisciplinario, interesados en el hecho y del acto educativo” (p.21).

Bajo esta perspectiva el presente trabajo, busca describir el liderazgo del docente universitario, en el rol del profesor de educación superior, la importancia de su formación como lo refiere Rama (2011), “La educación superior es muy importante y complicada, la profesión de la enseñanza sólo se debe confiar a personas altamente profesionales y con la experiencia docente necesaria” (p. 118). En otras palabras, este estudio cumple con las exigencias de la línea de

investigación educación superior, concuerdan con los objetivos que se aspiran en esta investigación, por la disposición que existe en conocer con exactitud acerca de los formadores y/o gerentes de las instituciones de educación universitaria.

Objetivos de la Investigación

General:

Describir el liderazgo de los docentes universitarios Misión Sucre, Aldea Universitaria: Dr. Miguel Oraá. Guanare, estado Portuguesa.

Específicos:

1. Diagnosticar el liderazgo que poseen los docentes universitarios, en la Aldea Universitaria: Dr. Miguel Oraá. Guanare, estado Portuguesa.

2. Caracterizar el liderazgo de los docentes universitarios, en la Aldea Universitaria: Dr. Miguel Oraá. Guanare, estado Portuguesa.

3. Analizar el liderazgo de los docentes universitarios, de la Aldea Universitaria, Misión Sucre Dr. Miguel Oraá. Guanare, estado Portuguesa.

CAPÍTULO II

BASES TEÓRICAS PRELIMINARES

Antecedentes

En virtud de conocer experiencias en investigaciones relacionadas con la problemática que existe en la educación universitaria, se seleccionaron cinco (05) importantes exploraciones que guardan relación con el presente trabajo, las cuales han sido de gran valor, durante la investigación denominada: “Liderazgo de docentes universitarios, Misión Sucre, Aldea Universitaria: Dr. Miguel Oraá. Guanare, estado Portuguesa”.

Anchundia (2011), en su trabajo especial de grado titulado “Estudio de las cualidades de líder y del estilo de liderazgo de los estudiantes de postgrado de gerencia estratégica de negocios de la Facultad de Farmacia de la Universidad Central de Venezuela en el Año 2011, Caracas”; identificó el estilo de liderazgo de los profesionales del Postgrado de Gerencia Estratégica de Negocios, determinando diferencias en el estilo de liderazgo entre la población femenina y masculina, determinando el perfil de las características de líder y determinando las expectativas de los estudiantes acerca del Postgrado y sus posibles mejoras. Para alcanzar estos objetivos se utilizaron métodos cuantitativos de recolección y análisis de datos. El enfoque de esta investigación fue cuantitativo, de carácter descriptivo y de tipo no experimental (p.55).

Los resultados del estudio, bajo una perspectiva teórica conductual, indican que existe una percepción desfavorable hacia los estilos democrático y autocrático; y que, a nivel del dominio de las características de los estilos de

liderazgo, se advierte que la tendencia más favorable fue hacia un líder que trabaje con responsabilidad, espíritu de capacitación y servicio.

Araujo (2014), en su trabajo de grado denominado: “Liderazgo transformacional para el fortalecimiento de los procesos administrativos del gerente educativo, Biscucuy, municipio Sucre, estado Portuguesa”. La investigación tuvo como objetivo general, proponer el liderazgo transformacional en la búsqueda de respuestas entorno a la gestión de las instituciones educativas. El estudio estuvo enmarcado en un paradigma cuantitativo.

La técnica fue la encuesta y el instrumento un cuestionario de (18) ítems; la población estuvo conformada por un (1) directivo y siete (7) docentes que laboran en la institución, para los efectos de la investigación se seleccionó una muestra de ocho (8) personas que conforman la U.E.N. “La Torrealba”, el instrumento fue validado por tres expertos, uno en investigación educativa y dos en el área de gerencia, la confiabilidad se logró a través de la aplicación del coeficiente Alfa de Cronbach, la cual, fue de alta confiabilidad. La investigación dio como resultado la falta de conocimientos acerca del rol de un líder transformacional, pocas veces logran los objetivos y las metas institucionales, no se observó control del personal, porque desconocen realmente sus funciones, fuertes debilidades en cuanto a planificación y promoción de acciones efectivas.

Por otra parte, Montiel (2012), en su Tesis de Grado para optar al Título de Magíster Scientiarum en Educación: “El liderazgo transformacional del directivo y el desempeño laboral de los docentes en el nivel de educación primaria”, Maracaibo, estado Zulia; tuvo como propósito establecer la relación del Liderazgo transformacional del directivo y el desempeño laboral de los docentes en las instituciones educativas del nivel de Educación Primaria. La metodología empleada fue de campo–descriptiva, correlacional, asimismo se sitúa bajo un diseño no experimental – transversal. Se aplicó la técnica de la encuesta, empleando como instrumento el cuestionario con (39) ítems,

constituido por cuatro alternativas de respuestas, siempre (4), casi siempre (3), casi nunca (2) y nunca (1), mediante la escala tipo Lickert. La conclusión del trabajo fue que a mayor liderazgo transformacional del gerente educativo, mejor será el desempeño laboral de los docentes y viceversa.

Bracho, Linero, Ortega, (2008), en su investigación titulada “Análisis del liderazgo del personal docente de la Unidad Educativa Hermana Cecilia Inés”. Para cumplir el objetivo se fundamentaron las bases teóricas con autores tales como: Chiavenato (2006) Terry y Franklin (2001) Rodríguez Valencia (2006) Hernández y Rodríguez (2007). El tipo de investigación fue un proyecto descriptivo de campo. La población estuvo conformada por diez (10) docentes. En cuanto a la técnica de recolección de datos se utilizó la observación por encuesta por medio de un cuestionario conformado por 16 preguntas cerradas. Los instrumentos fueron validados por el comité académico. El análisis se desarrolla utilizando estadísticas descriptivas como frecuencia absoluta (F.A) y frecuencia relativa (F.R), porcentajes los cuales se ven reflejados en gráficos y tablas organizadas de acuerdo a la relación dimensión e indicadores.

En efecto los resultados obtenidos en la Unidad Educativa “Hermana Cecilia Inés” dieron como resultado que el liderazgo de dicha institución es democrático porque el personal docente al momento de tomar decisiones lo hace en consenso. El aporte de esta investigación es de gran importancia en relación a las técnicas y los instrumentos utilizados para la recolección de datos los cuales sirven de apoyo en la elaboración del presente estudio.

González y González (2012), adelantaron una investigación con 12 profesores sobre “Estilos de Liderazgo del Docente Universitario” aplicando como instrumento el cuestionario basados en los estilos *laissez faire*, autocrático, transaccional y transformacional, encontrándose tendencia a adoptar comportamientos característicos del liderazgo transformacional bajo las combinaciones: autocrático-transformacional; transaccional-transformacional;

laissez faire autocrático-transformacional y autocrático transaccional transformacional. Los datos obtenidos señalan que los y las docentes muestran preocupación por la promoción de sus estudiantes, a través de la atención de sus necesidades, la estimulación intelectual y el crecimiento personal. En esta investigación el rendimiento académico es considerado como el promedio de calificaciones obtenidas al final del curso, en la asignatura dictada por los profesores participantes en la investigación.

Estos resultados generan evidencias, de que aún existen puntos débiles a nivel de la docencia y la formación de estudiantes, siendo importante la implementación de estrategias que permitan la mejora hacia una docencia y formación de estudiantes como líderes transformadores.

Las investigaciones que sustentan este estudio, proporcionan la certeza de que el liderazgo en docentes universitarios se hace indispensable, porque transmite a sus estudiantes mecanismos de superación, la necesidad de exigencia de los coordinadores a los docentes para que se esfuercen en dar más de lo que piden los cronogramas, debido a que se percibe la falta de conocimiento sobre el rol del docente transformador de estudiantes.

Bases teóricas

En virtud de desarrollar eficazmente la investigación titulada “Liderazgo de docentes universitarios de la Aldea Universitaria, Misión Sucre Dr. Miguel Oraá. Guanare, estado Portuguesa”, se hace propicio conocer a fondo el entorno de la educación universitaria sobre el liderazgo, los tipos de liderazgo, el docente universitario y los tipos de docentes universitarios, temas substanciales que conforman el trabajo.

Liderazgo

El liderazgo simboliza compromiso, eficiencia, responsabilidad a un individuo en el entorno que lo rodea, un líder puede lograr que sus seguidores emprendan su propia empresa, redes nacionales hasta internacionales laborables con alta calificación, porque su manera de pensar cambia el estilo de vida de todos los seguidores, así como lo considera Cattell (1951), "El líder es la persona que produce el cambio más efectivo en el rendimiento de un grupo" de acuerdo a este autor, se afirma el ejercicio de liderazgo en todos los grupos relacionados con las actividades del día a día, comprendiendo los guías de las iglesias, instituciones de la administración públicas y privadas, empresas familiares al igual que, las instituciones educativas en todos sus niveles, debido a que siempre debe existir el líder que tome decisiones, resuelva conflictos, aproveche las oportunidades, ayude a los más apacibles a comunicar sus ideas, pensamientos proyectándose en el futuro.

En este orden, se puede decir que, el liderazgo es considerado como el proceso de dirigir las actividades laborales de los miembros de un grupo y de influir en ellas. Así mismo, es visto como el mecanismo utilizado por las personas para persuadir, enseñar, transmitir ideologías que terminan siendo aceptadas por un colectivo. Cabe considerar que, Senge (1990), define el liderazgo como: "La implicación de aprender a moldear el futuro" (p. 66). Se expresa cuando las personas dejan de ser víctimas de las circunstancias y participan activamente en la creación de nuevas situaciones, implica crear un ámbito en el cual los seres humanos continuamente profundizan su comprensión de la realidad y se vuelven más capaces de participar en el acontecer mundial, por lo que en realidad tiene que ver es con la formación de nuevas realidades.

Para Senge (ob.Cit), presenta un acercamiento a la teoría de las organizaciones abiertas al aprendizaje, desarrollando los conceptos de construcción de visiones compartidas, el crecimiento personal y el pensamiento

sistémico. En tal sentido, nos da un análisis hacia la descentralización del papel del liderazgo dentro de cualquier organización, de tal manera que se aproveche alta y eficazmente el talento que poseen.

Asimismo para Kotter (1988), "El liderazgo no es más que la actividad o proceso de influenciar a la gente para que se empeñe voluntariamente en el logro de los objetivos del grupo, entendiendo por grupo un sector de la organización con intereses afines." En efecto, es un proceso que no se le puede exigir a las personas, porque el individuo debe sentir la ambición de alcanzar una meta en común con algún grupo, por lo que dedicara el tiempo necesario para afectar positivamente en ellos.

Stoner (1990), "Proceso de dirigir e influenciar en las actividades con relación a las funciones de los miembros de un grupo." Es importante destacar que ambos autores concuerdan que la función del liderazgo en los conjuntos de ciudadanos es "una influencia" que ostenta un individuo.

Estilos de liderazgo:

1. Liderazgo transformacional
2. Liderazgo transaccional

El líder transaccional: es aquel que "Reconoce las necesidades y los deseos de los seguidores y explica cómo podrán satisfacer dichas necesidades y deseos por medio de recompensas, siempre que los seguidores cumplan los objetivos o tareas que especifique el líder". Valera (2010). (p.25). Tal es el caso, este guía asume que los sujetos se entusiasman cada que estén al tanto de la premiación si realizan las actividades pautadas por él. Es importante considerar que los líderes transaccionales se impacientan por conservar el desarrollo normal de los procedimientos, se valen del orden, se preocupan en incentivar al grupo para que den lo mejor de sí. Un guía transaccional habitualmente orienta estratégicamente a una organización, ocupándose de hacer que todo fluya sin problemas.

Los líderes transformacionales: son aquellos que “Intentan crear una cultura de organización promoviendo compromiso, lealtad y motivación tanto individual como grupal”. Contreras y Barbosa (2013). (p.26). Estos líderes se encuentran en pleno auge en nuestra sociedad actual, por el impacto que tiene en las personas, llevándolos hacia la detonación de ideas, propuestas positivas acompañadas siempre de valores morales y éticos con los demás. El estilo de liderazgo transformacional se concentra en la formación de equipos, donde la motivación y la colaboración del grupo de organización generen un cambio positivo, construyendo metas e incentivos para sensibilizar y promover altos niveles de rendimiento, mientras que proveen circunstancias para el crecimiento personal y profesional de todos, gestionando día a día las estrategias para lograr los objetivos.

Tipos de liderazgo

Existen tres tipos de liderazgo por los cuales se consideran a los diferentes conductores de los pueblos, comunidades, instituciones y empresas, estos son los que según sus características de popularidad son reconocidas entre las personas sujetas a ellos, en concordancia a sus acciones, actitudes y respuestas en situaciones de manejo de grupos.

Para Chiavenato (2001) los tres tipos de liderazgo son:

El líder autocrático:

Es aquel que establece las directrices sin la participación del grupo. El líder toma las medidas necesarias y determina las técnicas para la ejecución de las tareas; éstas se realizan una por una, a medida que se hacen necesarias, y de modo imprevisible para el grupo. Chiavenato (2001)

Es el que asume la responsabilidad en la toma de decisiones, individuo que induce y rige las acciones al mismo tiempo examina cada movimiento de los miembros del grupo. Absolutamente todas las situaciones al igual responsabilidades raen sobre el líder, se cuida a sí mismo, con el objeto de manejar el autoridad de manera exagerada; demuestra además el sometimiento

que debe mantener la gente para no emitir opiniones, sin tener derecho a tomar medidas que sean distintas a las órdenes recibidas.

Un líder autocrático piensa que él es excelente, que lo sabe todo, quien siempre tendrá la razón en las decisiones en pro de la colectividad, la institución, es la única persona con derecho, con poder para asumir medidas y responsabilidades, supone que los seguidores deben guiarse por sí mismos, pero tienen que tener a alguien que los gobiernen y lleven el control de las situaciones al no tener qué decir más que cumplir los mandatos.

El líder autocrático se caracteriza por:

- Demuestra seguridad
- Es responsable
- Tiene capacidad manejar el liderazgo
- Posee la habilidad de expresar sus ideas de forma directa
- Maneja altos conocimientos en el áreas en que se desenvuelve
- Cuenta con experiencia en la institución al que pertenece
- Goza de capacidad de manifestarse eficazmente en tiempo record.

Ventajas del liderazgo autocrático

Las ventajas del líder autocrático dependerán si esa persona controla el equilibrio en los distintos aspectos que estimulen la integridad al tomar las decisiones, con capacidad de comprender con exactitud qué es lo que debe hacer, reconociendo las destrezas de los demás con el objeto de manejar grupos y saber lo que hay que hacer, resultará más fácil comprobar los niveles de desempeño de los trabajadores con el objetivo de estar al tanto de cuáles pueden ser las desorientaciones relacionadas a su mando. Existe otra ventaja del líder autocrático que beneficia a los seguidores, es que si algo no sale como estaba planificado la responsabilidad no caerá sobre ellos, porque éstos sólo cumplen

mandatos, lo que causa que el líder tenga más necesidad de dedicarse para conducir una actividad a un fin admirable.

Desventajas del liderazgo autocrático

- No le importa la opinión de las personas, para él éstas no tienen nada importante en que contribuir únicamente saben obedecer órdenes.
- Provoca el abandono de los seguidores, como también pierden la necesidad de alcanzar metas.
- Conduce a las críticas y cuestionamiento de los individuos hacia el líder.

En la educación universitaria los estudiantes desconocían las misiones y visiones de las instituciones, por creer que no tenía que ver con el proceso de enseñanza, porque el docente era quien llevaba las reglas en las aulas de clases, pero en los actuales momentos existe una evolución significativa al existir otros prototipos que originan participación protagónica de los estudiantes en los cuales proyecten sus ideas, criterios en el progreso de las actividades relacionadas con el pregrado que está desarrollando.

El liderazgo democrático

El liderazgo democrático según Chiavenato (2001), es “Aquel que dicta las directrices que se debaten y deciden en el grupo, el cual son estimuladas y ayudadas por el líder”, este tipo de liderazgo toma la delantera en la participación de todos quienes conforman el grupo, el líder abre el diálogo entre su grupo para que entre todos se tomen las mejores decisiones, es por ese motivo que también se le conoce como liderazgo participativo. En el área de la psicología este tipo de liderazgo ha demostrado empatía por destrezas y capacidades psicológicas que debe poseer el líder para cumplir con la demanda requerida.

El liderazgo democrático se caracteriza por:

- Impulsar la cooperación activa del grupo

- Reconocer las ideas del grupo
- El objetivo es el bien de todos
- Escuchar y tomar en cuenta todas las opiniones
- Comisionar labores entre todos confiando en la capacidad de su grupo
- Orientar y ayudar a los demás

Ventajas del liderazgo democrático

- Provocar iniciativa
- Estimular el deseo de trabajar en el grupo
- No existir competitividad porque todos buscan cumplir la meta
- Crear lazos entre el grupo y el líder

Desventajas del liderazgo democrático:

- Lleva tiempo
- Es atrevido si el líder no produce empatía
- Debe contar con muchas capacidades asertivas y de colaboración
- Confía mucho en el grupo
- Dificulta que todo el grupo esté satisfecho

Liderazgo liberal o laissez faire

Para Chiavenato (2001), en el liderazgo liberal “Existe completa libertad en las decisiones grupales o individuales, la participación del líder es mínima” entre los tipos de liderazgo, existe el más reconocido, se habla del liderazgo laissez faire, éste tipo de liderazgo es liberal, en realidad el líder juega un rol despreocupado, dejando sobre las demás personas el mayor poder de decisión, éste hace y deja hacer, entrega la independencia operacional también la toma de decisiones, se considera que depende de los ellos determinar el proceso a seguir

para alcanzar los objetivos, no califica ni evalúa los aportes de otros porque brinda absoluta libertad.

El liderazgo laissez faire se caracteriza por:

- Optar por mantener las normas claras
- No tener el papel protagonista
- Ser imparciales en sus acuerdos
- Influir muy poco en los logros merecidos
- El grupo tiene plena libertad para realizar sus funciones
- Su ausencia no se nota
- El grupo no cuenta con el apoyo del líder
- El poder está en manos del grupo, no del líder

Ventajas del liderazgo laissez faire

- Aunque el líder tenga que ausentarse un poco la empresa sigue funcionando
- Los trabajadores se sienten mejor porque tienen mayor poder de decisión
- Sin presión se toman mejores medidas
- Autoriza a cada miembro del colectivo diferentes tareas.

Desventajas del liderazgo laissez faire

- Riesgo de perder el objetivo
- Es individualista
- Complica la solución conflictos
- Se siente la falta de un líder

Este tipo de liderazgo puede funcionar cuando las personas cuentan con muchos conocimientos y experiencia en el objetivo a lograr, con competencias

importantes. Es conveniente tener un equipo eficiente que esté de acuerdo con este tipo de liderazgo para que todo funcione a la perfección. Este comportamiento se basa en conjunto de individuos autónomos, que no dependen de un líder, pero si no funciona se estaría al frente de un caos administrativo.

Como resultado cada conjunto tendrá un efecto diferente según sea el tipo de liderazgo con el que cuente su guía, motivados o no a dar lo mejor de sí al plantearse retos, al enfrentarse a eventos en los cuales les convengan demostrar una actividad concluida con los objetivos deseados, debido a que la característica de cada líder aportara beneficios positivos o negativos en la población que está a su cargo.

Docente universitario

El docente universitario juega un rol trascendental en el acto educativo, este debe poseer habilidades, competencias que fomenten la incorporación de los educandos en los objetivos de la nueva sociedad, tanto que provoque en él la fijación en innovadoras actividades que cambien su pasividad dentro de su ambiente al demostrar ser un individuo enérgico, formador de su propio futuro promoviendo una participación creativa y liberadora, de acuerdo con el compromiso del docente universitarios.

Según Zabalza (2003), al certificar que:

La universidad y los profesores universitarios podemos dar a nuestros estudiantes es ese plus de aprendizaje y desarrollo formativo que ellos no podrían adquirir por si solos. No se trata de sustituir su propio protagonismo en el aprendizaje sino de optimizar su capacidad (p. 15).

Es decir, el docente de educación superior proyecta nociones de herramientas metodologías para reflexionar a través de investigaciones, lecturas, tanto como la experiencia que puedan tener para ir interiorizando forjando sus propios conocimientos.

Según Valero (2003), “El desempeño de un docente universitario debe responder a la definición de un profesor comprometido con la misión de la universidad y que conjugue las funciones de docencia, investigación y extensión” (p.136). Desde este enfoque se admite la trascendente necesidad de saber las normas, ideologías, perspectivas de las instituciones de educación superior, al mismo tiempo que se comprende cómo desenvolverse para incorporar al educando en un continuo deseo que investigar, bien sea por hechos relativos a su área, en enriquecer la experiencia por medio del encuentro con la realidad fuera de las aulas de clases, como las comunidades e instituciones a los que se atiendan desde diferentes escenarios ejecutando actividades curriculares que le permitan ir conociendo los verdaderos instrumentos y capacidades con el fin de cooperar con el pueblo, con un evento o hecho, resolviendo situaciones que se vayan mermando para lograr un bien en común, aplicando toda la teoría que puede recibir en clases.

Un docente universitario, que desarrolla estudios especializados en las áreas del conocimiento en que ha evolucionado, dirige a sus estudiantes a recibir una educación de calidad, esa que puede marcar la diferencia entre los grupos, porque fortalece la responsabilidad para prepararse con entusiasmo al fortificar las aptitudes y capacidades con que cuenta para trabajar con mayor ahínco; es conveniente manifestar que para Ibarra, Martínez y Vargas (2012), “La importancia de los docentes universitarios en cuya excelencia académica, competencias, compromisos y motivación radica la calidad de la educación” (p.18). Esta afirmación realza el enorme valor de los docentes en la educación superior al momento que impartir los conocimientos porque de las estrategias, capacidades y destrezas aplicadas serán reconocidas con un impacto positivo en los seguidores en el proceso de enseñanza.

Tipos de docentes

El docente debe analizar cómo han desarrollado las actividades desde su óptica profesional, para generar cambios en la manera de enseñar que sea

eficiente, serena y cómoda, estando al corriente de reconocer las debilidades no solo con asignaciones escritas, al igual de aquellos que dan más valía a la imaginación para lograr mejor comprensión de la información, entre otros tipos profesores con el cual pueda sentirse identificado para obtener mejor resultado.

Para Fernández (1991) existen 5 tipos de docentes universitarios:

1. El docente transmisor: También llamado tradicional, él posee una metodología magistral y expositiva, sus objetivos dependen de los que diseñan el currículo y utiliza solamente la pizarra y de vez en cuando los videos como medios para la enseñanza. De acuerdo al tipo de profesor transmisor, aún en la actualidad son muy comunes en las instituciones de educación superior especialmente en la Misión Sucre, en cual no se demuestra interés en implementar nuevas estrategias para incentivar a los estudiantes, bien sea por la experiencia que tuvo en su formación o por comodidad para no para generarse más compromiso con el grupo de estudio.

2. El docente tecnológico: La enseñanza está mediatizada por el método científico, la planificación de esta es una programación cerrada con el objetivo de adquirir conocimientos y capacidades según la disciplina, la metodología es magistral y expositiva haciendo uso de materiales audiovisuales, prensa, medios de comunicación, ordenador. El desempeño docente tecnológico tiene un impacto significativo en los grupos de estudio, en virtud la implementación de las tics en el currículo, también se ha visto reflejado en el año anterior cuando el gobierno venezolano dotó a los estudiantes universitarios un equipo de alta tecnología para facilitarle a los docentes tecnológicos un mejor desempeño.

3. El docente artesano: Hay ausencia de planificación porque se hace hincapié en la actividad autónoma de los estudiantes, utiliza una metodología magistral y activa, la comunicación es interactiva y espontánea, los medios que utilizan son diversos debido a que los escogerá dependiendo de la temática que se esté manejando. No obstante, el docente artesanal es libre en la planificación,

desarrolla eficientemente su cronograma nutrido de información real, precisa, concisa promocionando la participación activa con el grupo de estudiantes, las herramientas empleadas tendrán que ver con el tópico que le corresponda según sea el objetivo que vaya a desarrollar, los profesores artesanales son de gran efectividad en los educandos al darles confianza para expresar sus ideas y opiniones.

4. El docente descubridor: Se caracteriza por utilizar el método científico empirista, e inductivo, tiene como meta el descubrimiento investigativo, la metodología se basa en métodos de proyectos, la comunicación debe ser prioridad entre los estudiantes. De igual manera el docente descubridor, poco demuestra interés en las asignaturas teóricas, son más comunes dentro de las áreas del conocimiento científicas, implican a los educandos en la búsqueda de nuevos prototipos, todo lo realizan sin salirse de las reglas, en el área de la ingeniería obtienen reconocimientos por sus significativos aportes, al mantenerse en constante realización de investigaciones.

5. El docente constructor: Es el más reciente y escaso, en su planteamiento la clave del aprendizaje es la mente del que aprende, se sigue una planificación negociada. La metodología que emplea es la resolución de problemas de investigación y con prioridad en el proceso, la comunicación es dirigida por el profesor pero modificada por los estudiantes, los medios son flexibles y de elección abierta. El docente constructor es de gran valor en los actuales momentos por las propuestas de educación superior porque responsabiliza en su totalidad al estudiante, el cual es docente quien guía las actividades pero permite que sean los educandos los que generen el resultado siguiendo su propio criterio, imprescindible es la comunicación entre todos los individuos.

Bases Legales

Para apoyar legítimamente se distinguen artículos contenidos en diferentes normas, leyes, reglamentos, resoluciones y decretos que rigen la educación superior en Venezuela, las cuales, fueron creadas para velar por ellas y hacer cumplirlas, destacando que están asociadas a la temática de la investigación considerando que en este país se tienen los mismos derechos y deberes como seres humanos, libres, con diversas capacidades.

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), en los siguientes términos:

Artículo 103. Toda persona tiene derecho a una educación integral de calidad, permanente, en igualdad de condiciones y oportunidades, sin más limitaciones que las derivadas de sus aptitudes, vocación y aspiraciones. La educación es obligatoria en todos sus niveles, desde el maternal hasta el nivel medio diversificado. La impartida en las instituciones del Estado es gratuita hasta el pregrado universitario. A tal fin, el Estado realizará una inversión prioritaria, de conformidad con las recomendaciones de la Organización de las Naciones Unidas. El Estado creará y sostendrá instituciones y servicios suficientemente dotados para asegurar el acceso, permanencia y culminación en el sistema educativo... (p.32).

Se comprende que el estado es garante de que la educación sea un derecho que toda persona tiene para formarse integralmente y poder ser útil al desarrollo del país, el estado establece la gratuidad en todos los niveles hasta el pregrado, responsabilizándose en su iniciación, prosecución y culminación, en el cual debe prevalecer el respeto entre todos, sin distinción de raza, credo en igualdad social, estableciendo que las instituciones deben brindar una eficiente educación para mejor satisfacción del pueblo.

Artículo 104. “La educación estará a cargo de personas de reconocida moralidad y de comprobada idoneidad académica...” (p. 83). Este artículo establece que la educación será impartida por personas aptas para la función docente, con

moral y ética adecuada. El profesional de la educación, debe estar abierto a la transformación de la educación a desarrollar herramientas que fomente la integración social en Venezuela, así como la constante capacitación que aliente la expectativa de construir una nueva educación.

Ley Orgánica de Educación, (Gaceta Oficial N° 5.929 Extraordinario del 15 de agosto de 2009), establece:

Artículo 15. “La educación, conforme a los principios y valores de la Constitución de la República y de la presente Ley, tiene como fines:

Desarrollar el potencial creativo de cada ser humano para el pleno ejercicio de su personalidad y ciudadanía, en una sociedad democrática basada en la valoración ética y social del trabajo liberador y en la participación activa, consciente, protagónica, responsable y solidaria, comprometida con los procesos de transformación social y consustanciada con los principios de soberanía y autodeterminación de los pueblos, con los valores de la identidad local, regional, nacional, con una visión indígena, afrodescendiente, latinoamericana, caribeña y universal...”(p. 17).

Este artículo establece en el numeral 1, el rol que debe tener el individuo ante la transformación social y los cambios que trae consigo una sociedad democrática, debido a que no solo será formado para ser un profesional, sino que será estimulado a ser protagonista del desarrollo del país, el individuo debe brindar mayor valor a su propia identidad promover e innovar desde lo interno forjando valores éticos para desarrollar su potencial, con capacidades para crear libremente pero en concordancia con la perspectiva de la nueva sociedad.

Proyecto de Ley de Educación Universitaria 2010 (Gaceta Oficial N° 1.429, Extraordinario del 8 de septiembre de 1970), estipula:

Artículo 81: “La enseñanza y la investigación, así como la orientación moral y cívica que la universidad debe impartir a sus estudiantes, están encomendadas a los miembros del personal docente y de un investigador”, por consiguiente, el papel que

desempeña el profesorado universitario para la institución de estudios superiores es con los estudiantes, netamente hacia un compromiso para la conducta de los seguidores, esta práctica concebirá bases sólidas en los mismos.

En concordancia con lo anterior expuesto, la Ley de Universidades, manifiesta en la sección I de la Enseñanza Universitaria, artículo 145 “La enseñanza universitaria se suministrarán las universidades y estará dirigida a la formación integral del alumno y a su capacitación para una función útil a la sociedad”. Es evidente entonces, que la educación universitaria se basa en el crecimiento y desarrollo profesional de los ciudadanos como integrales, proactivos para un mejor desempeño en la sociedad, con riquezas de conocimientos, destrezas y habilidades que vayan en evolución constante.

Reglamento de Estudio de la Misión Sucre (2006), De los deberes de los profesores asesores y preparadores:

Artículo 62. Los profesores asesores de los programas de nacionales de formación, están en la obligación de:

- b) Asistir puntualmente a sus actividades académicas (clases y evaluaciones), así como a los consejos de sección que se convoquen.
- c) Presentar, en el lapso requerido, los informes, reportes o cualquier información que le sea solicitada por los coordinadores respectivos.
- d) Atender las consultas que le sean solicitadas por los participantes.
- i) Efectuar las actividades de tutoría docente que le sea encomendada por el coordinador de Aldea.
- j) Mantener una actitud y conducta respetuosa y ética ante sus participantes, compañeros docentes y coordinadores.
- k) Contribuir al mantenimiento de la disciplina, la moral y las buenas costumbres dentro de la Aldea (p.15).

De acuerdo al artículo antes mencionado, particularmente en los numerales presentes se observa explícitamente el compromiso que debe demostrar el docente dentro de las aldeas universitarias de la Misión Sucre, en concordancia con las diferentes leyes de la República Bolivariana de Venezuela a disposición de las

instituciones de educación superior, previstas para el desarrollo profesional del participante de este programa de estudio.

Cuadro 1. Operacionalización de Variables

Objetivo General: Describir el liderazgo de docentes universitarios Misión Sucre, Aldea Universitaria: Dr. Miguel Oraá. Guanare, estado Portuguesa.

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSION	INDICADORES	ITEMS
LIDERAZGO	<p>Liderazgo</p> <p>Es la capacidad de guiar adecuadamente a un grupo de personas así como de conseguir que éste desarrolle completamente. Real de Asúa (2011).</p>	El liderazgo, es la influencia que posee un individuo para guiar, motivar a un grupo de personas para alcanzar una meta en común.	TIPOS DE LIDERAZGO	<p>Autócrata</p> <p>Demócrata</p> <p>Liberal -(laissez faire)</p>	<p>1-2</p> <p>3-4</p> <p>5-6</p>
DOCENTE UNIVERSITARIO	<p>Docente universitario</p> <p>Posee un conjunto de roles, Conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores necesarios que posee un recurso humano determinado para el desempeño de una profesión conforme a las condiciones geo-socio-económico-cultural del contexto donde interactúan...”Sánchez y Jaimes (1985). (p. 162).</p>	El docente universitario, reflexiona desde su experiencia educativa para definir las herramientas que lo llevaran a capacitar a los estudiantes en seres integrales, instruidos para su ámbito profesional	TIPOS DE DOCENTES UNIVERSITARIOS	<p>Docente transmisor</p> <p>Docente tecnológico</p> <p>Docente artesano</p> <p>Docente descubridor</p> <p>Docente constructor</p>	<p>7-8</p> <p>9-10</p> <p>11-12</p> <p>13-14</p> <p>15-16</p>

Fuente: Gutiérrez (2016).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Metodología de la Investigación

Según Vera (1982), define la metodología de la investigación como: "La descripción, el análisis y la valoración crítica de los métodos de investigación" (p.16). Es decir, la metodología es el enlace entre el sujeto y el objeto de la investigación, sin ella no se consigue el camino lógico para llegar al conocimiento.

Con lo antes expuesto, es la labor que ayuda a obtener nueva información en las múltiples áreas del conocimiento, por ser una herramienta que permite profundizar en diversas disciplinas creando nuevas ideas, opiniones e interrogantes en el campo donde se espera con la investigación denominada "Liderazgo de docentes universitarios, Misión Sucre, Aldea Universitaria: Dr. Miguel Oraá. Guanare, estado Portuguesa".

Tipo de Investigación

El estudio está enmarcado dentro de la investigación de campo, la cual, según Palella y Martins (2010), consiste en:

La recolección de datos directamente de la realidad donde ocurre los hechos, sin manipular o controlar las variables. Estudia los fenómenos sociales en su ambiente natural. El investigador no manipula variables debido a que esto hace perder el ambiente de naturalidad en el cual se manifiesta (p.88).

Por lo tanto, para obtener la información será dentro de la misma Aldea Universitaria: Dr. Miguel Oraá. Guanare, estado Portuguesa, empleando las

técnicas e instrumentos de recolección de datos previamente seleccionadas, de las que emergerán las respuestas necesarias para procesar los resultados.

Enfoque de la Investigación

Hernández, y otros (2010), el enfoque de esta investigación es cuantitativo, debido a que “Los encuestados proporcionaron datos, los cuales fueron medidos, posteriormente traducidos de forma numérica y analizados mediante métodos estadísticos” (p. 73).

Carácter de la Investigación

Este trabajo está enmarcado en una investigación de carácter descriptivo, porque “Busca especificar las propiedades, características y perfiles de personas, grupos y procesos estadísticos” Hernández, y otros (op. Cit). En este estudio los datos se obtuvieron de docentes de la Aldea Universitaria: Dr. Miguel Oraá, Misión Sucre. Guanare, estado Portuguesa.

Población

Para De Barrera (2008), define la población como un “Conjunto de seres que poseen la característica o evento a estudiar y que se enmarcan dentro de los criterios de inclusión” (p. 141).

Cuando se realiza una investigación debe tenerse en cuenta algunas características esenciales al seleccionar la población bajo estudio. Partiendo de la definición antes descrita la población para la elaboración de la investigación fue de seis (06) docentes de la Aldea Universitaria: Dr. Miguel Oraá, Misión Sucre.

Guanare, estado Portuguesa. Por ser la población en estudio finita, no fue necesario tomar una muestra, de acuerdo con De Barrera (ob.cit) quien señala:

Que la muestra se realiza cuando la población es tan grande o inaccesible que no se puede estudiar toda, entonces el investigador tendrá la posibilidad seleccionar una muestra. El muestreo no es un requisito indispensable de toda investigación, eso depende de los propósitos del investigador, el contexto, y las características de sus unidades de estudio. (p. 141).

En relación a lo planteado, no se tomó muestra teniendo presente la cantidad de docentes activos en la aldea.

Técnica e Instrumento de Recolección de Datos

Técnicas

En la investigación se utilizó como técnica de recolección de datos la encuesta, la cual estuvo conformada por dieciséis (16) ítems con la finalidad de recolectar información relevante sobre el liderazgo de docentes de la Aldea Universitaria: Dr. Miguel Oraá, Misión Sucre. Guanare, estado Portuguesa. “Las encuestas obtienen información sistemáticamente de los encuestados a través de preguntas, ya sea personales, telefónicas o por correo”. Sandhusen (2002). (p.229).

Instrumentos

El cuestionario es definido por Hurtado, (2010), como “Un instrumento que agrupa una serie de preguntas relativas a un evento, situación o temática particular, sobre el cual, el investigador desea obtener una información” (p. 469). El cuestionario para determinar serán de preguntas en la escala de likert, con un total de dieciséis (16) ítems enmarcados en respuestas: definitivamente si, posiblemente si, indeciso, posiblemente no y definitivamente no; donde los encuestados eligieron la alternativa que mejor describe su respuesta.

Los instrumentos utilizados por la investigadora permitieron determinar el tipo de liderazgo existente en los docentes de la Aldea Universitaria: Dr. Miguel Oraá, Misión Sucre. Guanare, estado Portuguesa; donde se describe la situación real sin recurrir a la manipulación de datos y/o variables.

Validez del instrumento

Para Morles (2000), la validez del instrumento “Es el grado con el cual un instrumento sirve a la finalidad para la cual está definido” para la realización de la investigación se procedió a la entrega del instrumento mediante el juicio de tres expertos, uno en metodología de la investigación y dos en gerencia educativa, quienes emitieron su opinión sobre la redacción, la relación de las variables con los indicadores, así como la pertinencia de los objetivos con las interrogantes planteadas.

Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad definida por Ruiz (1998), es “El grado de homogeneidad de los ítems del instrumento en relación con las características que se pretenden medir. Es lo que denomina la consistencia interna u homogeneidad” (p.44). A tales efectos, se realizó una prueba piloto a seis sujetos que no forman parte de la población, pero si reúnen características similares, y para los datos recolectados se aplicó el procedimiento estadístico coeficiente Alpha de Cronbach que dio como resultado 0.84, interpretándose que el cuestionario tiene una muy alta confiabilidad.

Formula AlphaCronbach:

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

Dónde:

α = es igual al número de ítems de la encuesta

S^2_i = suma de varianza de los ítems

S^2_t = varianza total

Sustitución de datos

$K = 16$

$S^2_i = 19.7$

$S^2_t = 94.3$

Procedimiento:

$$\alpha = 16 / (16-1) * \left[1 - (19.7/94.3) \right]$$

$$\alpha = (1.06 * 0.8)$$

$$\alpha = (16/15) * (1-0.20)$$

$$\alpha = \boxed{0.84}$$

Para el procesamiento de los datos, se procedió a sustituir los valores con respecto a la ecuación del coeficiente de confiabilidad Alpha de Cronbach, el cual, se desarrolló según la escala de medición presentada por Ruiz (1998) descrita a continuación:

Rangos			Magnitud
0,81	A	1,00	Muy alta
0,61	A	0,80	Alta
0,41	A	0,60	Moderada
0,21	A	0,40	Baja
0,01	A	0,20	Muy baja

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

El análisis e interpretación de los datos, se presenta posterior a la aplicación del instrumento y finalizada la recolección de los datos, donde se procederá a aplicar el análisis de los datos para dar respuesta a las interrogantes de la investigación. Según Hevia (2001). (p.46).

Después de haber obtenido los datos producto de la aplicación de los instrumentos de investigación se procederá a codificarlos, tabularlos, y utilizar la informática a los efectos de su interpretación empleando la estadística descriptiva de frecuencia absoluta y frecuencia relativa, que permitió la elaboración y presentación de tablas y gráficas estadísticas que reflejan los resultados.

A continuación se muestran los resultados de la encuesta aplicada a seis (6) docentes de la Aldea Universitaria: Dr. Miguel Oraá, Misión Sucre. Guanare, estado Portuguesa, quienes han conformado la población bajo estudio para alcanzar los objetivos de la presente investigación.

Dentro de los aspectos constitutivos del cuestionario usando la escala tipo likert, las alternativas, que corresponden a las opciones de respuesta de acuerdo al instrumento seleccionado, son las siguientes:

- DS** - Definitivamente sí.
- PS** - Probablemente sí.
- I** - Indeciso.
- PN** - Probablemente no.
- DN** - Definitivamente no.

Respuestas emitidas por los docentes población bajo estudio en la dimensión tipos de liderazgo:

Cuadro 2. En sus encuentros académicos, se dedica solamente a dictar la información. Ítems 1.

	D- SI	P-SI	I	P-NO	D-NO
Fa	1				5
%	17				83

Nota: Datos obtenidos de instrumento aplicado.

Items 1



Gráfico 1. Respuestas emitidas por los docentes población bajo estudio en la dimensión tipos de liderazgo. Ítems 1.

Análisis: En lo que respecta al ítems 1, el 17% de la población bajo estudio reconoció que definitivamente si se dedica solamente a dictar las clases a los estudiantes con la finalidad de aprovechar el mayor tiempo posible, para ir avanzando en el cronograma de actividades, pero el 83% reveló que definitivamente no están de acuerdo, porque de esa manera el estudiante no comprenderá la información quedando vacío ese tiempo académico.

En éste ítems, se puede observar que existe un pequeño universo el cual, se encuentra dentro de las características del liderazgo autocrático que para Daft (2006), es cuando “La comunicación es unidireccional del líder al subordinado” en otras palabras cuando el docente se encarga solo en dictar las clases sin aplicar otras estrategias ni herramientas propias del proceso de enseñanza aprendizaje.

Cuadro 3. Cree usted, que las opiniones de los estudiantes son importantes al tomar decisiones en el aula. Ítems 2.

	D- SI	P-SI	I	P-NO	D-NO
Fa	5	1			
%	83	17			

Nota: Datos obtenidos de instrumento aplicado.

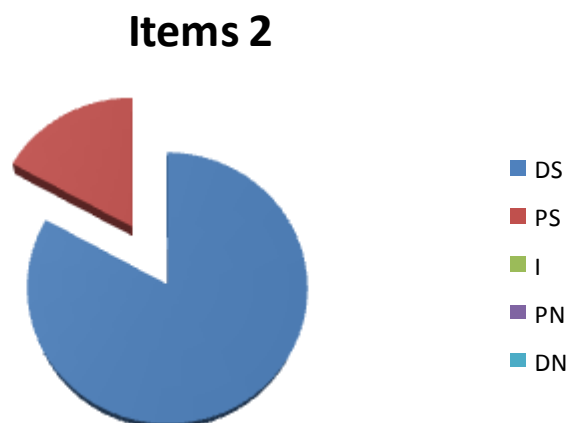


Gráfico 2. Respuestas emitidas por los docentes población bajo estudio en la dimensión tipos de liderazgo. Ítems 2.

Análisis: De acuerdo al ítems 2, referente a la dimensión tipos de liderazgo se refleja un 83% de la población objeto de estudio la cual, confirma que el grupo de docentes de la Misión Sucre, Aldea Universitaria: Dr. Miguel Oraá del municipio Guanare del estado Portuguesa, no cumplen con las características del liderazgo autocrático, al expresar que definitivamente si creen, que las opiniones de los estudiantes son importantes al tomar las decisiones en el aula, de igual forma el 17% piensa que posiblemente si le dan valor a las opiniones de los estudiantes.

Esto contrasta explícitamente la opinión de Weber (2013), al afirmar que en el liderazgo autocrático el líder “Puede considerar que solamente él es competente y capaz de tomar decisiones importantes, puede sentir que sus subalternos son incapaces de guiarse a sí mismos o puede tener otras razones para asumir una sólida posición de fuerza y control”, en este caso, el líder no ve a los estudiantes como subordinados inexpertos, sino como apoyo para lograr mejores resultados.

Cuadro 4. Apoya la creatividad e innovación del estudiante. Ítems 3.

	D- SI	P-SI	I	P-NO	D-NO
Fa	4	2			
%	66	34			

Nota: Datos obtenidos de instrumento aplicado.

Items 3



Gráfico 3. Respuestas emitidas por los docentes población bajo estudio en la dimensión tipos de liderazgo. Ítems 3.

Análisis: Pertinente al ítems 3, el 66% de los docentes bajo estudio reafirmaron que definitivamente si apoyan la creatividad e innovación de los estudiantes, para que se mantengan en constante búsqueda de saberes, creyendo en sus criterios con bases sólidas y confiables, el 34% restante opina que posiblemente si han apoyado a sus estudiantes, concordando los resultados con el tipo de liderazgo democrático, el cual, para Weber (2013), es donde el líder “Impulsa también a sus subalternos a incrementar su capacidad de auto control y los insta a asumir más responsabilidad para guiar sus propios esfuerzos” situación que ha sido demostrada al no existir docentes de la Aldea Universitaria: Dr. Miguel Oraá, que opinaran indecisión, o apatía por el desarrollo del estudiante.

Cuadro 5. Usted, autoevalúa las decisiones para realizar cambios positivos.

Ítems 4.

	D- SI	P-SI	I	P-NO	D-NO
fa	5	1			
%	83	17			

Nota: Datos obtenidos de instrumento aplicado.

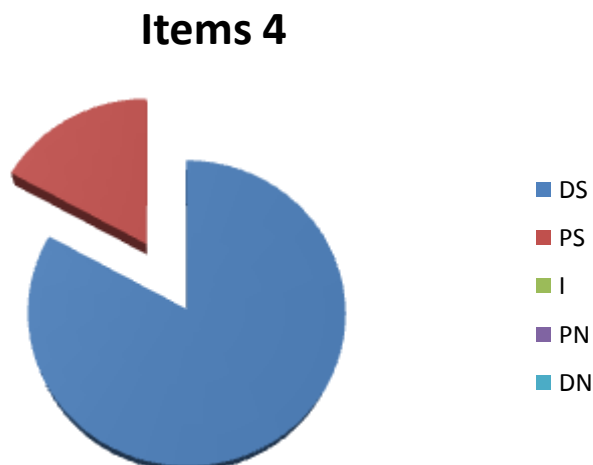


Gráfico 4. Respuestas emitidas por los docentes población bajo estudio en la dimensión tipos de liderazgo. Ítems 4.

Análisis: Según el ítems 4 de la dimensión tipos de liderazgos, el 83% de los docentes bajo estudio, toman su tiempo para autoevaluar las decisiones y resultados obtenidos con el fin de hacer cambios efectivos en las futuras actividades, el 17% estima que posiblemente si han autoevaluado sus medidas según haya sido la debilidad, situación que hace un significativo acercamiento hacia el tipo de liderazgo democrático que puede existir en la Aldea Universitaria: Dr. Miguel Oraá, por coincidir en el planteamiento que hace Weber (2013), al referir que “Si desea ser un líder participativo eficaz, escucha y analiza seriamente las ideas de sus subalternos y acepta sus contribuciones siempre que sea posible y práctico”, lo que evidencia la autoevaluación de cada uno de los participantes de éste estudio de investigación.

Cuadro 6. Usted fomenta la pro actividad en los estudiantes. Ítems 5.

	D- SI	P-SI	I	P-NO	D-NO
fa	3	2			1
%	50	33			17

Nota: Datos obtenidos de instrumento aplicado.

Items 5



Gráfico 5. Respuestas emitidas por los docentes población bajo estudio en la dimensión tipos de liderazgo. Ítems 5.

Análisis: Para el ítems 5, el 50% de los docentes bajo estudio demostraron que definitivamente fomentan la pro actividad en los estudiantes para que sean profesionales integrales, aptos y capacitados para desenvolverse adecuadamente en las distintas situaciones que surgen diariamente, el 33% considera que posiblemente si procuran influir en los estudiantes para que expandan sus conocimientos, habilidades y destrezas, pero un 17% opina que definitivamente no incita a los estudiantes más que a cumplir su objetivo, lo que expresa que el 83% de los docentes de la Aldea Universitaria Misión Sucre Dr. Miguel Oraá, no se sitúan dentro del liderazgo de tipo liberal.

En este sentido, para Daft (2006), “El líder adopta un papel pasivo, abandona el poder en manos del grupo. En ningún momento juzga ni evalúa las aportaciones de los demás miembros del grupo. Los miembros del grupo gozan de total libertad, y cuentan con el apoyo del líder sólo si se lo solicitan” al quedar demostrado que los sujetos bajo estudio si están de la mano con el desarrollo de la unidad curricular en el cumplimiento de sus planificación para el progreso de los estudiantes.

Cuadro 7. Deja usted que los estudiantes decidan cómo se realizaran las evaluaciones. Ítems 6.

	D- SI	P-SI	I	P-NO	D-NO
fa		1			5
%		17			83

Nota: Datos obtenidos de instrumento aplicado.



Gráfico 6. Respuestas emitidas por los docentes población bajo estudio en la dimensión tipos de liderazgo. Ítems 6.

Análisis: En relación al ítems 7 de la dimensión tipos de liderazgo queda reflejado con un 83% de la población bajo estudio que no cumplen las características del liderazgo liberal al confirmar que definitivamente no dejan que los estudiantes decidan cómo se realizaran las evaluaciones, es importante destacar la preexistencia de un 17% que acepta la posibilidad de dejar en manos de los estudiantes el cómo harán evaluaciones.

En este orden se puede señalar, que no concuerda con el concepto de liderazgo laissez faire de Weber (2013), quien considera que “Este líder espera que los subalternos asuman la responsabilidad por su propia motivación, guía y control” en otras palabras este grupo bajo estudio, no dejan de ser los que toman la última decisión aunque escuchen, aprovechen los planteamientos de los estudiantes, son los que tienen la última palabra, capacidad que poseen los líderes democráticos.

Respuestas emitidas por los docentes población bajo estudio en la dimensión tipos de docentes universitarios:

Cuadro 8. Ha aplicado mayor nivel de esfuerzo para orientar la dirección de los estudiantes. Ítems 7.

	D- SI	P-SI	I	P-NO	D-NO
Fa	4	2			
%	67	33			

Nota: Datos obtenidos de instrumento aplicado.



Gráfico 7. Respuestas emitidas por los docentes población bajo estudio en la dimensión tipos de docentes universitarios. Ítems 7.

Análisis: Referente al ítems 7, el 67% de la población bajo estudio si ha aplicado mayor nivel de esfuerzo en el proceso de enseñanza para orientar a los estudiantes comprendiendo que la cantidad no tiene tanto valor como la calidad de profesionales, un 33% de docentes expresan que posiblemente si han perseverado en la dirección del estudiante, lo que desliga a los docentes sujetos bajo estudio del tipo de docentes transmisores, porque no utilizan la pizarra, ni sus clases son expositivas de acuerdo con la definición de Fernández (1991), al referir que el docente transmisor “Posee una metodología magistral y expositiva”.

Cuadro 9. La pedagogía del docente genera mejores bases en el desarrollo profesional del estudiante. Ítems 8.

	D- SI	P-SI	I	P-NO	D-NO
Fa	6				
%	100				

Nota: Datos obtenidos de instrumento aplicado.

Items 8

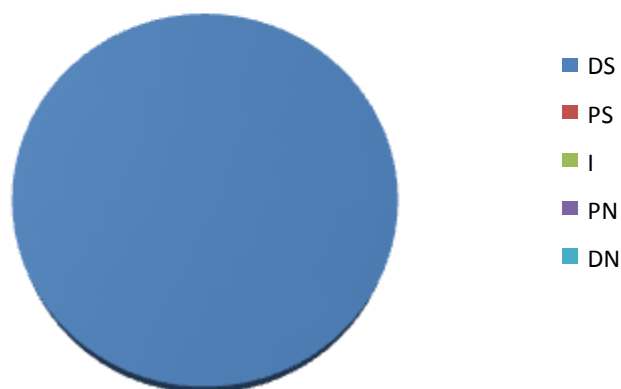


Gráfico 8. Respuestas emitidas por los docentes población bajo estudio en la dimensión tipos de docentes universitarios. Ítems 8.

Análisis: Es considerable destacar que, en el ítems 8, el 100% de la población objeto bajo estudio cree que la pedagogía con la que cuenta el docente efectivamente constituye y afianza el desarrollo profesional de los estudiantes, demostrando que ellos comprenden que su rol en el aula de clases es modelo fundamental para el futuro del egresado, lo que conduce a éste grupo hacia el tipo de docente transmisor según como lo plantea Fernández (1991), que “Poseen una metodología magistral y expositiva, sus objetivos dependen de los que diseñan el currículo”.

Cuadro 10: En sus encuentros académicos, suele utilizar las herramientas tecnológicas. Ítems 9.

	D- SI	P-SI	I	P-NO	D-NO
fa		1			5
%		17			83%

Nota: Datos obtenidos de instrumento aplicado.



Gráfico 9. Respuestas emitidas por los docentes población bajo estudio en la dimensión tipos de docentes universitarios. Ítems 9.

Análisis: En relación con el ítems 9 referente a la dimensión tipo de docentes universitarios, la población bajo estudio refleja no encontrarse dentro del marco del docente tecnológico, que “Emplea la metodología magistral y expositiva haciendo uso de materiales audiovisuales” según Fernández (1991), puesto que expresan no implementar las herramientas tecnológicas para compartir sus conocimientos dentro del aula, solo un 17% comunicó que posiblemente si lo ha hecho, mientras que el 83% informó que definitivamente no lo hacen, por carecer de equipos dentro de la Aldea Universitaria y el temor por la delincuencia que puede generar cargar con sus herramientas personales.

Cuadro 11: Piensa que el desarrollo tecnológico dentro de las aulas de clases, produce mayor aprendizaje en el estudiante. Ítems 10.

	D- SI	P-SI	I	P-NO	D-NO
fa		1	5		
%		17	83		

Nota: Datos obtenidos de instrumento aplicado.

Items 10



Gráfico 10. Respuestas emitidas por los docentes población bajo estudio en la dimensión tipos de docentes universitario. Ítems 10.

Análisis: Concerniente al ítems 10, de la dimensión tipos de docentes universitarios llama la atención que el 83% de la población bajo estudio expresó una indecisión en cuanto al creer si el desarrollo tecnológico produce mayor aprendizaje en el estudiante, un 17% comunicó que posiblemente si hay mayor aprendizaje con la utilización de medios tecnológicos, resultado que aleja definitivamente a los docentes de la Aldea Universitaria: Dr. Miguel Oraá del tipo de docentes tecnológicos, definido por Fernández (1991), como “La enseñanza está mediatizada por el método científico, la planificación de esta es una programación cerrada con el objetivo de adquirir conocimientos y capacidades según la disciplina”, realidad muy lejos de ser la del grupo de estudio para la investigación.

Cuadro 12. Piensa usted, que reconocer las buenas acciones de los estudiantes incrementa su participación. Ítems 11.

	D- SI	P-SI	I	P-NO	D-NO
Fa	5	1			
%	83	17			

Nota: Datos obtenidos de instrumento aplicado.

Items 11



Gráfico 11. Respuestas emitidas por los docentes población bajo estudio en la dimensión tipos de docentes universitarios. Ítems 11.

Análisis: De los datos suministrados en el ítems 11, se concluye que el 83% de la población bajo estudio, da la razón a la importancia del hecho de hacer sentir agradados a los estudiantes cuando se han desarrollado positivamente en las diferentes actividades, lo que los lleva a trabajar y participar activamente en cualquiera de las planificaciones pautadas por el docente, un 17 % de la población bajo estudio consideran que posiblemente si debe mostrarse conforme con el educando de alguna manera eso les hace sentir confianza, lo que conduce a los docentes de la aldea universitaria Misión Sucre: Dr. Miguel Oraá se sitúan dentro del tipo de docentes universitarios artesanal, que de acuerdo con Fernández (1991), “Utiliza una metodología magistral y activa, la comunicación es interactiva y espontánea”, escenario que se da en la institución antes mencionada, donde los

involucrados promueven discusiones grupales donde cada individuo es intérprete de sus criterios.

Cuadro 13: Determina las estrategias de enseñanza según el tema que va desarrollando. Ítems 12.

	D- SI	P-SI	I	P-NO	D-NO
fa	5	1			
%	83	17			

Nota: Datos obtenidos de instrumento aplicado.

Items 12



Gráfico 12. Respuestas emitidas por los docentes población bajo estudio en la dimensión tipos de docentes universitarios. Ítems 12.

Análisis: Referente al ítems 12, de la dimensión tipos de docentes universitarios existe un 83% de los docentes de la Aldea Universitaria Misión Sucre Dr. Miguel Oraá. Guanare, estado Portuguesa que encajan dentro el tipo de docentes artesanales, para el 17% piensan que posiblemente si han empleando estrategias de acuerdo al objetivo que corresponda.

En este sentido se asume lo expuesto por Fernández (1991), al establecer que “Los medios que utilizan son diversos ya que los escogerán dependiendo de la temática que es este manejando”.

Cuadro 14. Indaga en constante búsqueda de nuevos conocimientos. Ítems

13

	D- SI	P-SI	I	P-NO	D-NO
fa	3	3			
%	50	50			

Nota: Datos obtenidos de instrumento aplicado.

Items 13



Gráfico 13. Respuestas emitidas por los docentes población bajo estudio en la dimensión tipos de docentes universitarios. Ítems 13.

Análisis: Según el ítems 13, la búsqueda de conocimiento así como la actualización en los docentes universitarios bajo estudio, refleja un 50% la cual, se dedica a nutrirse de información constantemente, mientras el otro 50% realmente acepta que lo hace pero no como una actividad perenne, demostrando que la mitad de los investigados no se ajustan a las características del tipo de docente descubridor porque pocos son los que se concentran en innovar científicamente, según Fernández (1991), los docentes descubridores “Obtienen reconocimientos por sus significativos aportes, al mantenerse en constante realización de investigaciones”. Situación que no suele darse en los mismos. En el mismo orden, los resultados difieren del autor (ob Cit.) quien asegura que “El docente descubridor, poco demuestra interés en las asignaturas teóricas, son más

comunes dentro de las áreas del conocimiento científicas”, comprendiendo que en la carrera universitaria se desarrolla es la teoría.

Cuadro 15. Inspira a los estudiantes a tener un buen desempeño libre de hacer lo que desee sin ser obligado. Ítems 14.

	D- SI	P-SI	I	P-NO	D-NO
fa	3	2		1	
%	50	33		17	

Nota: Datos obtenidos de instrumento aplicado.

Items 14



Gráfico 14. Respuestas emitidas por los docentes población bajo estudio en la dimensión tipos de docentes universitarios. Ítems 14.

Análisis: En relación al ítems 14, puede evidenciarse que el 50% de los docentes le brindan libertad y respeto a las opiniones, creaciones e ideas de los estudiantes inspirándolos a confiar en sus propios criterios respetando las reglas y valores de la sociedad; un 33% tiene desconfianza por ciertos prejuicios que no generan completamente dicha libertad, y un 17% cree que el estudiante no es totalmente libre para hacer lo que quiera en el aula. Por lo que se aleja del docente descubridor que según Fernández (1991), “Se caracteriza por utilizar el método científico empirista, e inductivo” lo que los sitúa lejos de las características de este tipo, a los docentes de la Aldea Universitaria: Dr. Miguel Oraá. Guanare, estado Portuguesa.

Cuadro 16. Usted, asume el reto al cambio propio en el proceso de enseñanza. Ítems 15.

	D- SI	P-SI	I	P-NO	D-NO
fa	4	1		1	
%	66	17		17	

Nota: Datos obtenidos de instrumento aplicado.

Items 15



Gráfico 15. Respuestas emitidas por los docentes población bajo estudio en la dimensión tipos de docentes universitarios. Ítems 15.

Análisis: Pertinente al ítems 15, el 17% de los docentes población bajo estudio no creen reconocer los errores o debilidades para convertirlos en mejores oportunidades en el proceso de enseñanza, por otro lado, se presenta otro 17% que aún tiene dudas si ha asumido el reto al cambio propio en el proceso de enseñanza y el 66% que manifestó que definitivamente si lo ha asumido constantemente para mejorar en el proceso de enseñanza cada día, así brindar un aprendizaje que tenga un impacto en los estudiantes, poseen características del docente constructor, como lo plantea Fernández (1991) , “Sigue una planificación negociada, los medios son flexibles y de elección abierta”. Esto le permite al profesor ir avanzando exigiéndose cada día mayor nivel de calidad desde lo personal a lo profesional, para promover la participación e innovación del educando.

Cuadro 17. El estudiante es el responsable de su propio aprendizaje. Ítems 16.

	D- SI	P-SI	I	P-NO	D-NO
fa	5	1			
%	83	17			

Nota: Datos obtenidos de instrumento aplicado.

Items 16

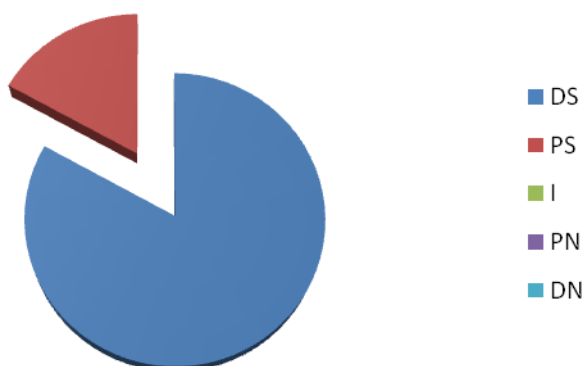


Gráfico 16. Respuestas emitidas por los docentes población bajo estudio en la dimensión tipos de docentes universitario. Ítems 16.

Análisis: Con respecto al ítems 16, es el estudiante el único responsable de su propio aprendizaje demostrado con el 83% de los datos obtenidos por parte de la población objeto de estudio y el 17% considera que posiblemente si sea el estudiante es el garante de su aprendizaje, circunstancias que ubican a los docentes de la Aldea Universitaria, Misión sucre Dr. Miguel Oraá dentro de las competencias del docente constructor.

De acuerdo con Fernández (1991), “La clave del aprendizaje es la mente del que aprende”, lo que quiere decir, que son los estudiantes los que hoy día deben interiorizar y priorizar los conocimientos que desean desarrollar a largo plazo de modo que las culpas no vienen siendo precisamente del docente universitario en cuanto a la calidad de egresados así tengan su grado de

responsabilidad, pero si el educando no se anima, no se inspira no se proyecta por todas las herramientas aplicadas, por todos los conocimientos transmitidos su desempeño siempre será limitado.

Análisis general de resultados

El presente trabajo de investigación se llevó a cabo con la colaboración y participación de la población bajo estudio, los cuales, facilitaron el desarrollo de los objetivos planteados para describir el liderazgo de docentes universitarios, Misión Sucre, Aldea Universitaria: Dr. Miguel Oraá. Guanare, estado Portuguesa logrando el desarrollo y alcance deseado. Los resultados obtenidos permitieron describir y reflexionar desde lo puntual a lo general en las distintas dimensiones abordadas por el investigador.

En primer orden, se diagnosticó el liderazgo de los docentes población bajo estudio a través de la aplicación del instrumento (encuesta) con el objeto caracterizar el liderazgo de los docentes universitarios, Misión Sucre, Aldea Universitaria: Dr. Miguel Oraá. Guanare, estado Portuguesa, por lo que se procedió a la tabulación de los datos, elaboración de cuadros y gráficas para posteriormente analizar las respuestas a las interrogantes de la investigación.

En tal sentido, en la dimensión tipos de liderazgo, se conoció que la población bajo estudio se ubica dentro del liderazgo democrático, reconociendo que aun durante la existencia de docentes que se mantienen al margen de los objetivos de la Fundación Misión Sucre, se cuenta con profesores quienes mantienen los principios básicos de un líder de acuerdo a su comportamiento formativo, estos docentes tienen conciencia de la importancia de apoyar, de estimular, valorar a los estudiantes para que ellos deseen aprender, se animen en la búsqueda de información, nutriéndose de conocimientos motivados por los encuentros académicos donde existe una planificación organizada, la importancia de las competencias de un

líder, como lo plantea Benavides (2002), definiéndolas como “Comportamientos asociados a la experiencia, los conocimientos y las capacidades emocionales” (p. 28).

Asimismo la toma de decisiones, según Stoner (2003), quien la define como “El proceso para identificar y solucionar un curso de acción para resolver un problema específico” (p.260). El docente que ejerce el liderazgo democrático, debe hacer una asertiva toma de decisiones para conducir correctamente al grupo de estudiantes que está a su cargo. A través de la comunicación que juega un rol importante en las relaciones interpersonales por cuanto promueve el desarrollo de destrezas para el reconocimiento de valores comunes, respeto, aceptación, resolución de conflictos, escuchando y expresándose honestamente de manera auténtica entre otros. Haciendo referencia a Sayago (2000), quien la define como:

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 y en la organización y desarrollo de los sistemas sociales (p. 56).

Además, este proceso puede incrementar el poder para influir en los otros, pues se utiliza el lenguaje para generar acción, creando nuevas realidades. En tal sentido, se logra una mayor confianza cuando existe una interacción entre individuos, por consiguiente, la habilidad para comunicar efectivamente constituye la herramienta relevante para cualquier persona principalmente a un líder democrático, debido a que está presente en el intercambio de ideas, de experiencias, permitiendo así la participación y cooperación de todos los involucrados en el proceso de direccionar.

En cuanto a la dimensión tipos de docentes universitarios de la Aldea Universitaria Misión Sucre Dr. Miguel Oraá del municipio Guanare, la investigación se concentra en la manera de cómo el profesor se desenvuelve, se planifica, se organiza, se dirige a los estudiantes, por lo que se conoció que éstos desempeñan la

función de profesores artesanales y profesores constructores, las habilidades consideradas como una actividad voluntaria, seleccionada donde él se alinea a construir el saber, involucrando a todos los actores aprendiendo haciendo, esto hace que el docente se fije el reto de incentivar y potenciar al estudiante, activando las destrezas de cada uno del grupo, siendo un compromiso complejo que exige un mayor esfuerzo que le permita introducir escenarios importantes para la formación de los alumnos dentro de una estructura flexible, es aquí donde tienen gran implicación estos dos tipos de docentes universitarios.

De acuerdo con el artesano, su espontaneidad llena de conocimientos permite al docente jugar con las herramientas que tiene a la mano para alcanzar una interacción y mejorar la comprensión de los estudiantes, en el mismo orden el docente constructor, aun siendo llamado por Fernández (1991) como “Escaso” su metodología bien elaborada se reconoce al desarrollar eficazmente las distintas áreas de su especialidad, entregando la responsabilidad al estudiante de aprender.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El trabajo de grado denominado “Liderazgo de docentes universitarios, Misión Sucre, Aldea Universitaria: Dr. Miguel Oraá. Guanare, estado Portuguesa” arrojó las siguientes conclusiones y recomendaciones:

Conclusiones

- El docente universitario debe poseer conocimientos, aptitudes, destrezas y habilidades que le brinden confianza para desarrollar un liderazgo eficaz en las aulas de clases.
- El docente universitario está sujeto a autoevaluar su poder de comunicar ideas, y expectativas con el fin de replantearse para mejorar aspectos que lo lleven a desarrollar el liderazgo efectivo.
- Al docente universitario le corresponde innovar, practicar y conocer una serie de competencias que favorezcan el desempeño de un líder con grandes capacidades dentro y fuera del aula de clases para generar un impacto positivo en los estudiantes.

Recomendaciones

Realizar una investigación enfocada en la responsabilidad de los estudiantes de la Misión Sucre, para diagnosticar el por qué existe deficiencia en los egresados de las Aldeas Universitarias.

Sensibilizar y concienciar a los estudiantes sobre la importancia del crecimiento profesional e integral para el desarrollo de la sociedad actual.

Motivar a los docentes universitarios a brindar una educación de excelencia y alto nivel.

Originar una transformación en los docentes que no cumplen las expectativas de un líder mediante estudios de postgrado que lo lleven a desarrollar un reconocido liderazgo en los estudiantes.

Reconocer que la calidad de la educación en una institución universitaria depende de todos los involucrados que comprenden el universo de estudio especialmente el estudiante que debe asumir el reto de crecer, aprender y saber.

REFERENCIAS

- Altuve, M. (1997). *Innovaciones Educativas*. Caracas: Ediciones de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador.
- Anchundia, M. (2011). Estudio de las cualidades de líder y del estilo de liderazgo de los estudiantes de postgrado de gerencia estratégica de negocios de la facultad de Farmacia de la Universidad Central de Venezuela. Universidad Central de Venezuela.
- Añorga, J. (1983). La Formación de los Profesores Universitarios . *Revista Iberoamericana de Educación* , 3.
- Araujo, Y. (2014). Liderazgo transformacional para el fortalecimiento de los procesos administrativos del gerente educativo. Biscucuy municipio Sucre estado Portuguesa.
- Benavides, O. (2002). *Competencias y Competividad. Diseño para las organizaciones latinoamericanas*. Colombia: McGRAW-HILL.
- Cattell. (1951). *Perspectivas Psicológicas*. Volúmenes 3-4. Año IV.
- Chiavenato, I. (2001). *Administrador de Recurso Humano*. Colombia: McGraw Hill.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). Caracas.
- Contreras, I. Barbosa, D. (2013). Del Liderazgo Transaccional al Liderazgo Transformacional: Implicaciones para el Cambio Organizacional. Recuperado el 15 de Noviembre de 2016, de *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*: <http://www./RevistaUCN/article/viewFile/433/886>
- Daft, R. (2006). *La Experiencia del Liderazgo*. III Edición . Mexico: Cengage Learning Editores S.A de C.V.
- De Barrera, J. (2008). *El Proyecto de Investigación, Comprensión Holística de la Metodología y la Investigación*. Caracas: Quiron.
- Fernandez. (1991). *Revista ARQHYS.com2012*. Recuperado el 17 de Noviembre de 2016, de <http://www.arqhys.com/arquitectura>
- Gonzalez, O. Gonzalez, L. (2012). Estilos de liderazgo del docente universitario. *Multiciencias*. Vol: 12, N°1.

- Hernandez, S. Fernandez, C. Baptista, L. (2010). Metodologia de la Investigacion 5ta Edicion. Mexico: McGraw-Hill Interamericana.
- Hevia, O. (2001). Reflexiones Metodologicas y Epistemologicas sobre las Ciencias Sociales. Caracas: Fondo Editorial Tropykos.
- House, R. (1971). teorias de liderazgo. Recuperado el 22 de 03 de 2017, de <http://es.shvoong.com/social-sciences/1651092-teorias-liderazgo/>
- Hurtado, J. (2010). Metodologia de la Investigacion Holistica. Anzoategui Venezuela: Fundacion SYPAL.
- Ibarra, O. Martinez, E. Vargas, M. (2012). Formacion de Profesores en la Educacion Superior. ICFES: Bogota Colombia.
- Kotter. (1988). Gerencia y Cambio Organizacional. Gerencia y Liderazgo. Recuperado el 18 de Noviembre de 2016, de <http://articuloelectronico gerenciay cambio.es.tripod.com/gerenciay cambioorganizacion/id.1.html>
- Ley de Universidades. (1970). Gaceta Oficial N°1.429 Extraordinario de fecha 8 de septiembre de 1970. Venezuela.
- Ley Organica de Educacion . (2009). Gaceta Oficial de la Republica Bolivariana de Venezuela N° 5929. Extraordinaria de fecha 15 de Agosto de 2009. Caracas Venezuela.
- Maxwell, J. (2007). Liderazgo. Principios de Oro. Estados Unidos de America: Grupo Nelson.
- Montiel, C. (2012). Liderazgo Transformacional del Directivo y el Desempeño Laboral de los Docentes en el Nivel de Educacion Primaria . Maracaibo Zulia.
- Morles, V. (2000). Metodologia de la Investigacion. Validez y confiabilidad de un instrumento. Revista de Pedagogia , 51-59.
- Ortega, Bracho y Linero. (2008). Analisis del Liderazgo del Personal Docente de la Unidad Educativa Hermana Cecilia Ines. Maracaibo Zulia.
- Palella, S. Martins, F. (21 de abril de 2010). Planificacion de Proyectos. Recuperado el 17 de febrero de 2015, de <http://www.planificaciondeproyectosarismendi.blogspot.com>

- Palomo, M. (2010). Liderazgo y Motivacion de Equipos de Trabajos. Madrid, España: ESIC 6ta EDICION .
- Perez, I. (2000). Habilidades Sociales: educar hacia la autorregulacion, conceptualizacion, evaluacion e innovacion. Cuadernos de Educacion. Barcelona. España: Horsori.
- Plan General de Investigacion. (2008-2012). Lineas de Investigacion. Resolucion N° CD 2008/796. Acta N° 747 de fecha 02-10-2008, punto N° 29. UNELLEZ.
- Rama, S. (2011). Professor's performarce for effective teaching. Procedia social and Behavioral Sciences. Volumen 12.
- Real De Asua. (2011). Educar en Liderazgo. Requisito y reto del internista. Revista Clinica Española , DO1 10.1016:1-4.
- Reglamento de Estudio de la Mision Sucre. (2006). Aprobada el 26 de marzo de 2000. Caracas Venezuela.
- Republica Bolivariana de Venezuela. Asamblea Nacional. (2010). Proyecto de Ley de Educacion Universitaria. Caracas Venezuela.
- Ruiz, C. (1998). Instrumento de Evaluacion Educativa. Procedimientos para su diseño y validacion. Barquisimeto: Ediciones CIDEF, CA.
- Ruiz, C. (2002). Validez del Instrumento. Caracas Venezuela: CEO.
- Salazar, M. (2006). El Liderazgo Transformacional ¿Modelo para la Organizaciones Educativas que Aprendan? UNIrevista , Volumen 1.
- Sanchez, B. y Jaimes, R. (1985). Entropia curricular. Reto para la Educacion del siglo XXI. Maracay- Venezuela: Editorial Universitaria.
- Sayago, L. (marzo de 2000). Gestipolis.com. Recuperado el 2015 de junio de 23, de <http://www.gestipolis.com>
- Senge, P. (1990). La V disciplina. Argentina: Granica.
- Shandhusen, R. (2002). Mercadotecnia. Compañia Editorial Continental.
- Stoner, J. (1990). Administracion . Recuperado el 19 de 11 de 2016, de <http://www.publicaciones.urbe.edu/index.php/cicag/article/viewArticle/526/1280>
- Stoner, J. (2003). Administracion. Mexico: Prentice-Hall. .

- Valera, H. (2010). Recuperado el 15 de Noviembre de 2016, de Liderazgo transformacional vs liderazgo transaccional. Blogs del pensamiento imaginativo: <http://manuelgross.com/content/view/785903/tablaComparativaLiderazgo-transaccional-vs-liderazgo-transformacional.html>
- Valero, M. (2003). La Gerencia Universitaria Venezolana en las Funciones de Docencia, Investigacion y Extension. Venezuela: Universidad Bicentenario de Aragua.
- Vallenilla, E. (Junio de 1992). La crisis educativa continua su indetenible profundizacion. El Nacional , pág. 10.
- Vera, A. (1982). Metodologia de la Investigacion. Venezuela: Kapelusz.
- Weber, M. (12 de Julio de 2013). UTCV Direccion de Equipos deAlto Rendimiento. Recuperado el 26 de noviembre de 2016, de [www.http://sites.google.com/site/direquiposdealtorendimiento/ii-liderazgo-y-manejo-de-grupos/3-0-liderazgo/3-3-tipos-de-liderazgo-segun-Max-Weber](http://sites.google.com/site/direquiposdealtorendimiento/ii-liderazgo-y-manejo-de-grupos/3-0-liderazgo/3-3-tipos-de-liderazgo-segun-Max-Weber)
- Zabalza, M. (2003). Competencias Docentes del Profesor Universtario. Calidad y desarrollo profesional. Madrid España: Narcea S.A.

ANEXOS

Guanare, 25 de enero de 2016

Estimado Profesor:

El presente es un instrumento de recolección de información, a través del cual se pretende Describir el Liderazgo que poseen los Docentes Universitarios, en la Misión Sucre, aldea Universitaria: Dr. Miguel Oraá. Guanare, estado Portuguesa y a partir de las respuestas emitidas por usted, diagnosticar, caracterizar y posteriormente analizar del profesorado que allí desempeña su rol docente. Por tal motivo se le agradece su sincera respuesta en cada uno de los ítems que se le presentan.

En cuanto al instrumento, es de carácter anónimo, por lo tanto, no es necesario que se identifique, ante cualquier duda consulte con la investigadora.

Dentro de los aspectos constitutivos del cuestionario usando la escala tipo likert, las alternativas, que corresponden a las opciones de respuesta de acuerdo al instrumento seleccionado, son las siguientes:

DS - Definitivamente sí.

PS - Probablemente sí.

I - Indeciso.

PN - Probablemente no.

DN - Definitivamente no.

De antemano, muchas gracias.

Lcda. Irene Gutiérrez

	N ^o	ITEMS	DS	PS	I	PN	DN
T I P O S D E L I D E R A Z G O	01	En sus encuentros académicos se dedica solamente a dictar la información					
	02	Cree usted, que las opiniones de los estudiantes son importantes al tomar decisiones en el aula					
	03	Apoya la creatividad e innovación del estudiante					
	04	Usted, autoevalúa las decisiones para realizar cambios positivos					
	05	Usted fomenta la pro actividad en los estudiantes					
	06	Deja usted que los estudiantes decidan cómo se realizaran las evaluaciones					
T I P O S D E D O C E N T E S	07	Ha aplicado mayor nivel de esfuerzo para orientar la dirección de los estudiantes					
	08	La pedagogía del docente genera mejores bases en el desarrollo profesional del estudiante					
	09	En sus encuentros académicos, suele utilizar las herramientas tecnológicas					
	10	Piensa que el desarrollo tecnológico dentro de las aulas de clases, produce mayor aprendizaje en el estudiante					
	11	Piensa usted, que reconocer las buenas acciones de los estudiantes incrementa su participación					
U N I V E R S I T A R I O S	12	Determina las estrategias de enseñanza según el tema que va desarrollando					
	13	Indaga en constante búsqueda de nuevos conocimientos					
	14	Inspira a los estudiantes a tener un buen desempeño libre de hacer lo que desee sin ser obligado					
	15	Usted, asume el reto al cambio propio en el proceso de enseñanza					
	16	El estudiante es el responsable de su propio aprendizaje					

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



La Universidad que siembra

Vicerrectorado de Producción Agrícola

Coordinación de Área de Postgrado

Maestría En Ciencias de la Educación

Guanare, 11 de febrero de 2016.

Ciudadana:

Msc. Rosalba Bueno

Su despacho-,

Motiva la presente solicitar su valiosa colaboración en la revisión del instrumento anexo, el cual, tiene como objeto obtener la validación de la encuesta que se aplicara para la fundamentación y desarrollo del trabajo de investigación titulado **“Liderazgo de docentes universitarios, Misión Sucre, Aldea Universitaria: Dr. Miguel Oraá. Guanare, estado Portuguesa”**, con el apoyo y tutoría de Msc. Arlene Rodríguez.

Acudo a usted debido a sus conocimientos y experiencias en la materia, los cuales, aportaran una útil y completa información para la culminación exitosa de esta investigación.

Gracias por su gran aporte y participación.

Atentamente;

Lcda. Irene Gutiérrez

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN

1) IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO:

Nombre: Rosalba Carolina y Apellido: Bueno Salazar

Institución donde trabaja: UNELLEZ

Título de pregrado: Licenciada en Educación

Título de postgrado: Magister en lectura y escritura

Institución donde lo obtuvo: UNELLEZ-VPDS / Universidad de Carabobo

Año: 1999/ 2006 Trabajos publicados: Gestión docente en los entornos virtuales de enseñanza y aprendizaje, una espíteme de transformación para la educación universitaria Valoración del hecho educativo: un acercamiento a la pertinencia educativa transformadora... otros en revistas arbitradas

2) JUICIOS DEL EXPERTO:

2.1. En líneas generales, considera que los indicadores de las variables están inmersos en su contexto teórico de forma:

Suficiente

Medianamente suficiente

Insuficiente

2.2. Considera que los reactivos de la encuesta miden los indicadores seleccionados para la variable de manera:

Suficiente

Medianamente suficiente

Insuficiente

2.3. Considera que existe pertinencia entre los objetivos de la investigación:

Suficiente

Medianamente suficiente

Insuficiente

Observaciones:

2.4. Considera que existe pertinencia entre los indicadores y la variable de estudio:

Suficiente

Medianamente suficiente

Insuficiente

Observaciones:

2.5. Considera que existe pertinencia entre los indicadores y los objetivos de la investigación:

Suficiente

Medianamente suficiente

Insuficiente

Observaciones:

2.6. Considera que existe pertinencia entre los indicadores y las dimensiones de la investigación:

Suficiente

Medianamente suficiente

Insuficiente

Observaciones:

2.7. Considera que los reactivos del cuestionario están redactados de manera adecuada:

Suficiente

Medianamente suficiente

Insuficiente

Observaciones:

3) EL INSTRUMENTO DISEÑADO ES:

Adecuado para ser aplicado en la investigación referida

4) CONSTANCIA DE JUICIO DEL EXPERTO:

Yo, **Rosalba Bueno**, titular de la cedula de identidad N° **13039359** certifico que realice el juicio del experto al instrumento diseñado por la licenciada Irene Beatriz Gutiérrez Seija, en la investigación: “ Liderazgo de docentes universitarios, Misión Sucre, Aldea Universitaria: Dr. Miguel Oraá. Guanare, estado Portuguesa”

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



La Universidad que siembra

Vicerrectorado de Producción Agrícola

Coordinación de Área de Postgrado

Maestría En Ciencias de la Educación

Guanare, 11 de febrero de 2016.

Ciudadana:

Msc. Ieman Aziz Aziz

Su despacho-,

Motiva la presente solicitar su valiosa colaboración en la revisión del instrumento anexo, el cual, tiene como objeto obtener la validación de la encuesta que se aplicara para la fundamentación y desarrollo del trabajo de investigación titulado **“Liderazgo de docentes universitarios, Misión Sucre, Aldea Universitaria: Dr. Miguel Oraá. Guanare, estado Portuguesa”**, con el apoyo y tutoría de Msc. Arlene Rodríguez.

Acudo a usted debido a sus conocimientos y experiencias en la materia, los cuales, aportaran una útil y completa información para la culminación exitosa de esta investigación.

Gracias por su gran aporte y participación.

Atentamente;

Lcda. Irene Gutiérrez

INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN

5) IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO:

Nombre: Ieman y Apellido: Aziz Aziz

Institución donde trabaja: UNELLEZ

Título de pregrado: Farmacéutica

Título de postgrado: Ciencias de la Educación

Institución donde lo obtuvo: ULA- UPEL- IPB

Año: 1991/ 2010 Trabajos publicados: Varios en el área de los productos químicos de uso farmacológico y en el área de la educación, gerencia educativa, planificación y estrategias de enseñanza y aprendizaje-

6) JUICIOS DEL EXPERTO:

2.1. En líneas generales, considera que los indicadores de las variables están inmersos en su contexto teórico de forma:

Suficiente

Medianamente suficiente

Insuficiente

2.2. Considera que los reactivos de la encuesta miden los indicadores seleccionados para la variable de manera:

Suficiente

Medianamente suficiente

Insuficiente

2.3. Considera que existe pertinencia entre los objetivos de la investigación:

Suficiente

Medianamente suficiente

Insuficiente

Observaciones:

2.4. Considera que existe pertinencia entre los indicadores y la variable de estudio:

Suficiente

Medianamente suficiente

Insuficiente

Observaciones:

2.5. Considera que existe pertinencia entre los indicadores y los objetivos de la investigación:

Suficiente

Medianamente suficiente

Insuficiente

Observaciones:

2.6. Considera que existe pertinencia entre los indicadores y las dimensiones de la investigación:

Suficiente

Medianamente suficiente

Insuficiente

Observaciones:

2.7. Considera que los reactivos del cuestionario están redactados de manera adecuada:

Suficiente

Medianamente suficiente

Insuficiente

Observaciones:

Considero que debe agregar un encabezado general o complementar cada uno, para mejorar su redacción.

7) EL INSTRUMENTO DISEÑADO ES:

Suficiente para ser aplicado en la investigación propuesta.

8) CONSTANCIA DE JUICIO DEL EXPERTO:

Yo, **Ieman Aziz Aziz**, titular de la cedula de identidad N° **10053869** certifico que realice el juicio del experto al instrumento diseñado por la licenciada Irene Beatriz Gutiérrez Seija, en la investigación: “Liderazgo de docentes universitarios, Misión Sucre, Aldea Universitaria: Dr. Miguel Oraá. Guanare, estado Portuguesa”.

12-02-2016

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

ITEMS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	TOTAL
SUJETOS																	
1	5	4	3	4	3	5	2	1	5	3	2	3	4	4	2	5	55
2	4	2	3	5	5	1	4	2	3	4	1	2	4	5	2	4	51
3	5	4	1	3	2	2	3	4	5	4	3	4	5	4	5	3	57
4	4	3	2	5	5	5	2	5	1	3	5	3	2	3	4	2	54
5	3	5	5	3	4	4	5	3	5	2	4	5	3	2	5	4	62
6	2	1	5	3	3	3	5	2	3	4	3	4	3	2	3	1	47
Suma de ítems	23	19	19	23	22	20	21	17	22	20	18	21	21	20	21	19	326
Promedios	3.8	3.1	3.1	3.8	3.6	3.3	3.5	2.8	3.6	3.3	3	3.5	3.5	3.3	3.5	3.1	54.3
S2i	6.5	9.8	8.4	7	6.9	9.4	7.7	7.7	9.4	5.6	6.6	5.5	9.1	7.2	7.7	8	566.3
S2t	1.0	1.6	1.4	1.1	1.1	1.5	1.2	1.2	1.5	0.9	1.1	0.9	1.5	1.2	1.2	1.3	94.3