

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



LA UNIVERSIDAD QUE SIEMBRA

**VICERRECTORADO
PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO
SOCIAL
ESTADO BARINAS**

Programa Docencia Universitaria

**PLAN DE LIDERAZGO PARA LA PARTICIPACION COMUNITARIA
DEL DOCENTE DE LA CARRERA DE EDUCACIÓN EN LA UNELLEZ,
MUNICIPIO BOLÍVAR, ESTADO BARINAS.**

Autora: Santiago Mirangel.

CI. : 15.463.048.

Barinas, julio de 2015.



**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
EZEQUIEL ZAMORA
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
COORDINACIÓN DE POSTGRADO**

**PLAN DE LIDERAZGO PARA LA PARTICIPACION COMUNITARIA
DEL DOCENTE DE LA CARRERA DE EDUCACIÓN EN LA UNELLEZ,
MUNICIPIO BOLÍVAR, ESTADO BARINAS.**

**Requisito parcial para optar al Grado de
*Magister Scientiarum de la Educación Mención: Docencia Universitaria***

AUTORA: Mirangel Santiago.
C.I: 15.463.048.
TUTORA: Dra. Yajaira Pujol.
C.I: 4.264.022.

Barinas, julio de 2015.



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
"EZEQUIEL ZAMORA"



VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
COORDINACIÓN ÁREA DE POSTGRADO

CARTA DE ACEPTACIÓN DE TUTORÍA

Yo YAJAIRA ELENA, PUJOL GONZÁLEZ, cédula de identidad N°: 4.264.022, hago constar que he leído el Proyecto del Trabajo de Grado, titulado: *PLAN DE LIDERAZGO PARA LA PARTICIPACIÓN COMUNITARIA DEL DOCENTE DE LA CARRERA DE EDUCACIÓN EN LA UNELLEZ, MUNICIPIO BOLÍVAR, ESTADO BARINAS.*, presentado por el (la) ciudadano (a) MIRANGEL DEL VALLE SANTIAGO, cédula de identidad N°: 15.463.048 para optar al título de *Magíster Scientiarum*, mención Docencia Universitaria; y acepto asesorar al estudiante, en calidad de tutor, durante el periodo de desarrollo del trabajo hasta su presentación y evaluación.

En la ciudad de Barinas, a los ocho días del mes de mayo del año dos mil quince.

Nombre y Apellido: Yajaira E., Pujol G.

Firma de Aprobación del tutor

Fecha de entrega: _____



UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
"EZEQUIEL ZAMORA"



VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
COORDINACIÓN ÁREA DE POSTGRADO

CARTA DE APROBACIÓN DE TUTORÍA

Yo YAJAIRA ELENA, PUJOL GONZÁLEZ, cédula de identidad N°: 4.264.022, hago constar que he leído el Proyecto del Trabajo de Grado, titulado: *PLAN DE LIDERAZGO PARA LA PARTICIPACIÓN COMUNITARIA DEL DOCENTE DE LA CARRERA DE EDUCACIÓN EN LA UNELLEZ, MUNICIPIO BOLÍVAR, ESTADO BARINAS.*, presentado por el (la) ciudadano (a) MIRANGEL DEL VALLE SANTIAGO, cédula de identidad N°: 15.463.048 para optar al título de *Magister Scientiarum*, mención Docencia Universitaria; por medio de la presente certifico que he leído el Trabajo Final y considero que dicho trabajo reúne las condiciones necesarias para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En la ciudad de Barinas, a los _____ días del mes de mayo del año dos mil quince.

Nombre y Apellido: Yajaira E., Pujol G.

Firma de Aprobación del tutor

Fecha de entrega: _____

Dedicatoria

Primeramente a Dios por mostrarme día a día que con humildad, paciencia y sabiduría, todo es posible.

A mis 3 tesoros hermosos fuentes de inspiración para mejorar cada instante y quienes por muchas horas no estaban con su madre, esperándome siempre, manifestando aún con tan cortas edades tanto afecto y cariño ofreciéndome apoyo e impulsando mi esfuerzo en busca de lo mejor.

De igual manera a todas las personas importantes en mi vida las cuales con su apoyo y comprensión han estado presentes con sus palabras de aliento en los momentos difíciles, ahora les regreso un poquito de todo lo otorgado; a ustedes por siempre mi corazón y agradecimiento.

A tu paciencia, amor, comprensión y apoyo incondicional, preferiste sacrificar tú tiempo para que yo pudiera culminar lo mío, me motivaste a ser mejor, esta investigación lleva gran parte de ti, gracias por tanta entrega y estar a mi lado.

Mirangel Santiago

Agradecimientos

Dios quien me dio la vida, que con su infinito amor me ha dado la sabiduría y ha llenado mi existir de bendiciones.

Mi más sincero agradecimiento a mi madre que a pesar de su limitada salud me apoya en todo día a día permitiéndome crecer en todos los ámbitos.

A mi familia por tanto sacrificio pacientemente esperando todo este tiempo.

Tú, quién has estado a mi lado, tu amor y apoyo han sido el detonante de mi felicidad, de mi esperanza para ser mejor y seguir avanzando; te doy gracias por cada uno de esos lindos detalles que me has ofrecido durante este tiempo los cuales me han enseñado lo dulce y no amargo de la vida, fuiste mi motivación para concluir exitosamente este proyecto.

De manera muy especial agradezco a mi tutora, quien con sus conocimientos y extraordinaria personalidad me guio en cada línea de esta enriquecedora investigación.

A todas las personas que participaron en el desarrollo de este trabajo y a quienes creyeron o no en mí, Gracias...

Mirangel Santiago

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Carta de Aceptación del Tutor.....	iii
Carta de Aprobación del Tutor:.....	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento.....	vi
Índice.....	vii
Lista de Cuadros.....	ix
Lista de Gráficos.....	x
Resumen.....	xi
Introducción.....	1

CAPITULO I EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema.....	3
1.2 Importancia de la Investigación.....	8
1.3 Objetivos de la Investigación.....	9
1.3.1 Objetivo General.....	9
1.3.2 Objetivos específicos.....	9

CAPITULO II MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes Históricos.....	10
2.2. Antecedentes Investigativos.....	12
2.3 Bases Conceptuales o Teóricas Preliminares.....	17
2.4. Participación comunitaria.....	17
2.5. Desarrollo comunitario.....	19
2.6. Participación Docente en el Desarrollo Comunitario.....	20
2.7 La comunicación.....	20
2.8 Importancia de la comunicación.....	22
2.9 Motivación.....	23
2.10 Tipos de motivación.....	25
2.11 El liderazgo docente.....	25
2.12 Liderazgo.....	29
2.13 Habilidades del docente líder.....	31
2.14 Capacidad del Liderazgo Docente.....	32
2.15 Principios del Docente Líder.....	34
2.16 Trabajo en Equipo.....	36
2.17 Sistema de variables.....	38

CAPITULO III MARCO METODOLÓGICO

3.1. Metodología de la Investigación.....	40
3.2. Tipo y diseño de la Investigación.....	41
3.3. Población.....	43
3.4. Técnicas e Instrumento de Recolección de Datos.....	43
3.5. Validez del instrumento.....	44
3.6. Confiabilidad del Instrumento.....	45
3.7. Procedimiento y Análisis de los Datos.....	46

CAPITULO IV ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Análisis de los Resultados.....	47
--------------------------------------	----

CAPITULO V CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones y recomendaciones.....	62
---	----

CAPÍTULO VI LA PROPUESTA

6.1 Presentación.....	65
6.2 Justificación.....	65
6.3 Factibilidad de la Propuesta.....	73
6.4 Objetivos.....	76
6.4.1 Objetivo general.....	76
6.4.2 Objetivos específicos.....	76
6.5 Plan acción.....	77

REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

Referencias Bibliográficas.....	82
ANEXOS.....	88
Anexo A: Carta de presentación.....	89
Anexo B: Formato de validación del instrumento.....	92
Anexo C: Formato de validación del instrumento.....	99
Anexo D: Resultados de la confiabilidad de la prueba piloto aplicada.....	103

LISTA DE CUADROS**CUADRO**

1. Operacionalización de las Variables.....	39
2. Comunicación, trato, motivación y trabajo.....	48
3. Actividades comunales, toma de decisión, atención ciudadana.....	52
4. Capacidad, Comunicativo, democrático, trabajo en equipo.....	55
5. Visionario, iniciativa, respeto y carisma.....	58
6. Presupuesto.....	75

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO

1. Indicadores: Comunicación, Trato, Motivación y trabajo.....	48
2. Indicadores: Actividades Comunes, Toma de Decisiones, Atención Ciudadana.....	52
3. Indicadores: Capacidad, Comunicativo, Democrático y Trabajo en Equipo.....	55
4. Indicadores: Visionario, Iniciativa, Respeto y Carisma.....	58



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

**PLAN DE LIDERAZGO PARA LA PARTICIPACION COMUNITARIA
DEL DOCENTE DE LA CARRERA DE EDUCACIÓN EN LA UNELLEZ,
MUNICIPIO BOLÍVAR, ESTADO BARINAS.**

**Autor: Mirangel Santiago
Tutor: Dra. Yajaira Pujol.
Fecha: julio 2015**

RESUMEN

En cuanto a la finalidad de la investigación la misma se basó en Proponer un Plan de Liderazgo en la participación comunitaria del docente en la carrera de educación de la UNELLEZ, municipio Bolívar, estado Barinas. El estudio será elaborado bajo la modalidad de proyecto factible, apoyado en una investigación de campo de tipo descriptivo, sustentado en una investigación documental y bibliográfica. La población objeto de estudio estuvo representada por 30 docentes que laboran en la Unellez municipalizada municipio Bolívar. Para la recolección de la información se aplicó la técnica de la encuesta, por lo tanto se diseñó un (1) cuestionario con diecisiete (17) ítems que contemplo una escala de valoración con tres alternativas de respuestas: Siempre(S): Casi Siempre (CS) y Nunca(N).La validez del instrumento se efectuó por medio de juicios de expertos y la confiabilidad se determinara por Coeficiente de Alfa y Crombach. Los datos que se obtuvieron se presentaron en cuadros y gráficos estadísticos, los cuales fueron analizados e interpretados lo que permitió hacer el diagnóstico que sustento la propuesta. En base a los resultados se concluyó que existen debilidades en cuanto a la planificación y ejecución de acciones que conlleven al desarrollo socioeducativo de la institución y se recomienda a los docentes planificar y desarrollar conjuntamente con los estudiantes talleres, jornadas de trabajo relacionadas con la gestión socioeducativa, a fin de ofrecer alternativas que brinden fortalecimiento personal y profesional.

Descriptor: Plan, Liderazgo, participación comunitaria, carrera de educación

INTRODUCCIÓN

En Venezuela, la educación ocupa un lugar esencial en la formación, desarrollo y evolución de toda sociedad, es por ello que se requiere de un personal docente idóneo para dirigir un proceso educativo de calidad, los cuales por su desempeño se convierten en personas claves para lograr el propósito y objetivos previstos en las instituciones educativas.

En virtud de lo anterior, se necesita un docente para la Venezuela del presente y del futuro, que cuente con la capacidad y habilidad suficiente para orientar, dirigir, planificar, tomar decisiones y lograr resultados positivos, ya que de él depende el éxito profesional e institucional. Al respecto López (2007:10), señala que las escuelas eficientes deben tener dos características fundamentales: el liderazgo y la gestión del equipo directivo, donde muchas funciones tanto paradójicas como de carácter administrativas pueden ser cumplidas por diferentes miembros del equipo directivo, quedando de esta manera espacio para la promoción social. Es por ello que además del desempeño del docente como administrador, orientador, pedagogo; este debe poseer condiciones de promotor social de esta manera rescataran la imagen de liderazgo que poseían en épocas pasadas dentro de la comunidad local y esto representa parte de su autonomía tanto en el plantel como en la comunidad, reflejando su prestigio y significación social.

Tomando en consideración lo antes expuesto este trabajo de investigación presenta una propuesta dirigida a los docentes para mejorar la situación actual detectada en la praxis educativa y con ello lograr la creatividad y manejo de diversos recursos didácticos a partir del material en beneficio del desarrollo integral de los estudiantes.

Desde el punto de vista educativo, será entendida como práctica democrática, donde los docentes deben ejercer sus deberes en el marco del ejercicio de la labor que desempeñan en la institución y en la comunidad.

Se busca, desde esta concepción, crear acciones que promuevan, el cambio innovador en la relación entre los docentes, los estudiantes y la universidad, ya que mediante el uso de estas se estarán afianzando acciones que le permitan al docente direccionar de manera significativa, diferentes actividades necesarias para el desarrollo de un proceso formativo de calidad. Siendo el propósito del estudio; Proponer un Plan de Liderazgo en la participación comunitaria del docente en la carrera de educación de la UNELLEZ, municipio Bolívar, estado Barinas.

Desde este punto de vista, el proceso de investigación se enmarcó en una investigación de campo de carácter descriptivo bajo la modalidad de proyecto factible. En tal sentido, se plantea aquí la redimensión de la función educativa como estrategia promotora de la corresponsabilidad. La institución será entendida como un espacio de creación y formadora de ciudadanos aptos para el desempeño social y educativo en la comunidad donde residen.

Cabe destacar, que el presente trabajo se encuentra estructurado en seis (6) capítulos descritos de la siguiente manera: En cuanto al Capítulo I, se plantea la problemática con sus objetivos, justificación, alcances y limitaciones. Seguidamente, el Capítulo II, hace referencia al marco teórico, destacando antecedentes históricos e investigativos, bases teóricas y operacionalización de las variables. En el mismo orden, el Capítulo III, define el marco metodológico, planteándose tipo de investigación y diseño de la investigación, población y muestra, técnica de recolección de datos, validación, confiabilidad y análisis de datos representados. En el capítulo IV se presenta el análisis e interpretación de los resultados obtenidos. Por consiguiente, el Capítulo V; el cual muestra las conclusiones y recomendaciones del trabajo. Finalmente, el Capítulo VI, presenta el diseño de la propuesta para dar solución al problema planteado, su estructura y las acciones sugeridas para el logro de los objetivos; así como la bibliografía empleada para la investigación del mismo y los anexos correspondientes.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Descripción Ampliada del Objeto de Estudio

Planteamiento del problema

En la actualidad la educación es reconocida como un derecho a todas las personas e instrumento del conocimiento al servicio de la sociedad, tal como se establece en el artículo 102 (Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, 1999) en su mayoría los países latinoamericanos han introducido reformas en sus sistemas educativos con el propósito de elevar el nivel de la educación en cada uno de sus ciudadanos.

No obstante, para asumir las transformaciones que se han realizado en el sistema educativo superior, es necesario contar con docentes comprometidos y formados permitiendo un desempeño laboral productivo en beneficio de las instituciones y la comunidad en general. En este sentido, Toro (1999), considera que:

Las instituciones desarrollan procesos de selección que les permitan escoger en el medio de las personas con las calidades exigidas por los puestos de trabajo. Esto ocurre porque las instituciones quieren asegurarse que las acciones laborales de cada persona se realizan en los términos especificados por las normas, técnicas y procesos de trabajo. De no ocurrir esta acomodación de las acciones individuales a las demandas de trabajo, ninguna institución podría ejecutar sus procesos esperados (p.26).

En base a lo anterior, es de considerar, que el líder educativo en esta nueva era de la educación, se fortalezca cada vez más. Buscando o contribuyendo por un cambio en la forma de actuar, precedido de una transformación de cómo se siente y como se piensa. Ya que el liderazgo que

se requiere en estos tiempos, a su vez, demanda un cambio de paradigma en las instituciones educativas y en lo que se supone que ha de constituir el rol del educador, quien debe ir más allá de lo que es su función docente a nivel de aula. Al respecto, Lizarazu (2001), señala que:

El rol de promotor social tiende a rescatar el papel líder de comunidad que en una época desempeñaron los docentes, siendo necesario vincular la escuela a la comunidad, tanto para estudiar como para compartir recursos en beneficios del aprendizaje pedagógico y organizacional; para crear condiciones y superar los problemas de la escuela y la comunidad. (p.71).

Atendiendo estas demandas actuales, la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales *Ezequiel Zamora* (UNELLEZ), en el año 2003, asume los lineamientos del Ministerio de Educación Superior en cuanto a crear condiciones efectivas que permitieran el ingreso de personas que aún no se habían incorporado al sistema universitario. Es por ello que la UNELLEZ, crea nuevas sedes municipales, apertura nuevas carreras en menor lapso y pensum académico, incrementando la matrícula estudiantil, originando el ingreso de profesionales para el ejercicio de la docencia universitaria, sin más formación que la de pre-grado y experiencia propia.

Entre las razones que limitaban el ingreso al sistema universitario, hasta entonces, se pueden mencionar: políticas de ingresos, modalidades de estudio, condiciones socioeconómicas de los interesados, entre otras.

En este orden de ideas, la organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, *UNESCO* (1999), afirma:

Los sistemas educativos de América Latina y el Caribe, no solo deben enfrentar la relevancia que ha adquirido el conocimiento, sino también promover la promoción social, apoyados en los proyectos educativos, para dar respuesta a las demandas de sustentabilidad y desarrollo humano. (p. 4).

Estas afirmaciones comprometen a la educación con una gestión más humana, basada en estructuras participativas, fundamentadas en decisiones que creen condiciones necesarias para la reflexión crítica desde la

organización y participación activa. Apoyados en equipos de trabajo que hagan de las instituciones, entes mediadores, para que funcionen de manera eficiente y efectiva.

Por otra parte, España (2003), considera que, se han de:

Formar profesionales de la Educación que promuevan el desarrollo integral de las comunidades dando respuestas a las expectativas sociales a través del pensamiento crítico-creativo, con profundo dominio en las áreas de la especialidad y el componente pedagógico para contribuir con la transformación de la realidad.

En tal sentido, la acción del líder social se sustenta en la participación del personal y la autogestión de la institución, siendo necesaria la integración que trasciende para el beneficio de las comunidades.

Por tal razón, el liderazgo es un tema trascendental; donde las instituciones gubernamentales, educativas y empresas públicas y privadas se encuentran permanentemente luchando por ser cada vez más competitivas, permitiéndoles a las personas que las conforman, ser más eficientes y capaces de ofrecer mucho de sí para el bienestar de estas. Cuando se menciona organizaciones y personas, se considera imprescindible tomar a los conductores, los líderes, que logran el éxito en sus instituciones y que orientan a su equipo a conseguirlo. El líder como toda persona posee muchos defectos y virtudes que debe conocer; para entender a los demás y reflejar lo que quiere lograr, lo que busca alcanzar con los demás para conseguir el éxito.

En tal sentido, el contexto educativo venezolano es un tema bastante discutido, donde se expresa incesablemente la importancia del docente como recurso humano con las suficientes competencias conceptuales, humanas y técnicas para hacerle frente al fenómeno de la globalización socio – cultural que demanda calidad y excelencia. Una revisión de la literatura en este campo dirige inequívocamente hacia la dirección escolar y específicamente

hacia el liderazgo educativo ejercido por estos hacia una nueva sociedad cambiante.

En relación a esto, Chiavenato (2007) indica: “El liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos” (p. 123). Es por ello, que el líder debe ejercer de manera efectiva influencias personales que orienten hacia el logro de metas mediante un proceso de comunicación eficaz que le permita abordar las necesidades presentes de manera significativa.

De allí que las reformas educativas que surgen desde los actores son parte fundamental de su implementación, son las que llegan a tener mayor consistencia y posibilidad de alcanzar los propósitos establecidos, por ello, es un acierto la generación de espacios de análisis para que se ofrezcan diferentes posiciones y se encuentren vías para impulsar y mejorar la calidad y la gestión socioeducativa; por tal razón, el líder, debe tomar acciones para que el recurso humano a su cargo desarrolle elementos de satisfacción laboral como reconocimiento y mejoramiento del nivel de vida personal, por cuanto, coadyuva a mayor satisfacción y a la vez, genera mejor desempeño.

Por lo que, para el profesorado de la UNELLEZ se crea la normativa Lineamientos para la construcción de currículos pertinentes (Resolución de Consejo Directivo. Acta N°. 667, CD 2005-531 de fecha 26-07-2005. Punto N° 49, donde; El servicio social comunitario, se concibe en las políticas institucionales como un proyecto de desarrollo comunitario perteneciente al área de actividades culturales, deportivas y de extensión, no presenta unidades de créditos, sólo número de horas prácticas para el referido proyecto.

En cumplimiento de la normativa referida al *servicio social comunitario*, el educador debe realizar y/o propiciar actividades de promotor social que generen beneficios inmediatos, a mediano o a largo plazo y en las comunidades donde labora. Tales como: a) Contribuir a la formación social

del estudiante, b) Propiciar a que el estudiante conozca la política social, económica, tecnológica y cultural de su comunidad, c) Apoyar los planes o proyectos de la comunidad, d) Desarrollar en el estudiante una conciencia de solidaridad y compromiso para con la sociedad a la cual pertenece y e) Convertir esta actividad en un verdadero acto de reciprocidad para con la sociedad.

En tal sentido, la investigadora, en conversación sostenida con la Coordinadora de la UNELLEZ, municipio Bolívar, pudo constatar en su opinión la inexistencia de una política de seguimiento y control del desempeño docente en cuanto a su rol como líder comunitario. Situación, que se constituye en una posibilidad de indagatoria, como se pretende y plantea a través del presente trabajo.

La problemática hasta ahora descrita, conlleva a la formulación de una serie de interrogantes que irán al encuentro de las pistas a seguir a través de los objetivos correspondientes y, las mismas, se presentan a continuación: ¿Qué caracteriza a los docentes de la Carrera de educación de la UNELLEZ, municipio Bolívar, estado Barinas, en el desempeño de su rol de liderazgo y promotor social? ¿Cuál es la situación real en cuanto a las políticas implementadas para la participación comunitaria y el liderazgo del docente en la carrera de educación en la UNELLEZ, municipio Bolívar estado Barinas? ¿Cuál será el tipo de liderazgo que pudiera implementarse para los docentes de la carrera de educación en la UNELLEZ, municipio Bolívar estado Barinas? ¿Qué aspectos se han de tomar en cuenta, en el fortalecimiento del liderazgo transformador y su proyección en la acción comunitaria del docente de la UNELLEZ, municipio Bolívar, estado Barinas?

A objeto de dar respuesta a cada una de las interrogantes planteadas, se realizará un estudio que posibilite el análisis del liderazgo del docente en la participación comunitaria y en la carrera de educación de la UNELLEZ, municipio Bolívar, estado Barinas. Al tiempo que poder cubrir el propósito que se derive de dichas interrogantes.

Importancia de la Investigación.

La calidad educativa, demanda de una gestión que tenga como soporte la promoción social, por lo que las universidades no pueden ser indiferentes a las nuevas políticas educativas donde los docentes universitarios no solo se dediquen a la docencia o trasmisión de conocimientos, se requiere de docentes activos, buscando o contribuyendo a un cambio en la forma de actuar y pensar.

Por otra parte, el país está en constante cambio y será en vano todo el esfuerzo del estado para optimizar la educación y la sociedad como último fin, si las universidades no se incorporan a estos procesos, aún se evidencia que egresan profesionales que no tienen pertinencia a las necesidades sociales, la acción de promotor social del docente se fundamenta, desde el punto de vista teórico a través de un diagnóstico global de la comunidad, mediante la responsabilidad social.

De allí que el proceso educacional actual, demanda de una gestión que tenga como soporte la promoción social comunitaria, por lo que las universidades han de estar a la vanguardia de la implantación de estas nuevas políticas educativas, en tanto que su implementación a través de su planta profesoral. Por lo que se requiere de docentes dinámicos y receptivos a los cambios propuestos en el ámbito de la educación, garantes de la materialización de estos procesos de promoción y participación social comunitaria y, desde el terreno educativo.

En este caso, se destaca la función docente con excepcional importancia y sólo en la medida que le sea posible interpretarla y hacerla prevalecer, será cuando la educación pueda liberarse del tutelaje convencional de quienes han pretendido desviarla de su importante función promotora de ese cambio social. Es por ello, la relevancia de esta investigación, la cual se enmarca dentro de la línea de investigación la educación y desarrollo comunitario, donde se propone un Plan de Liderazgo

en la participación comunitaria del docente en la carrera de educación de la UNELLEZ, municipio Bolívar, estado Barinas.

En tal sentido, el presente estudio podría servir de apoyo en cuanto a su aplicación en otras instituciones semejantes y en distintas localidades, municipios o estados; según sean las necesidades del contexto en el cual se encuentre inmersa la institución educativa, al tiempo que, como material de consulta desde el punto de vista académico-investigativo, entre otras.

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Proponer un Plan de Liderazgo para la participación comunitaria del docente de la carrera de educación en la UNELLEZ, municipio Bolívar, estado Barinas.

Objetivos Específicos

Caracterizar el rol de liderazgo y de promotor social, de los docentes de la carrera de educación en la UNELLEZ, municipio Bolívar, estado Barinas.

Identificar las políticas del liderazgo en la participación comunitaria del docente en la carrera de educación de la UNELLEZ, municipio Bolívar, estado Barinas.

Catalogar la adecuación de un modelo de liderazgo y promoción social, para los docentes de la carrera de educación en la UNELLEZ, municipio Bolívar estado Barinas

Esbozar un modelo de liderazgo para la proyección de la acción comunitaria del docente en la carrera de educación de la UNELLEZ, municipio Bolívar, estado Barinas.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

Bases Conceptuales o Teóricas Preliminares

El marco teórico constituye una parte del trabajo de investigación donde se describen los antecedentes, además de las bases conceptuales y teóricas relacionadas con las variables lo que permite una mejor comprensión del estudio. Para Sabino (2010), el propósito de esta sección, consiste “en encuadrar el problema en un conjunto de conocimientos previos, con el fin de brindar una guía para la indagación y puntualizar los conceptos, con los cuales se trabaja” (p. 48). Seguidamente se describen los antecedentes Históricos e Investigativos, Bases Teóricas y Teorías que apoyan al estudio; tal como se describen a continuación:

Antecedentes Históricos

David (2006), en su libro Estrategias para un Liderazgo Efectivo plantea que:

el gerente de toda organización debe tratar de llevar a cabo un liderazgo que ofrezcan y generen beneficios de sus fortalezas internas, aprovechar las oportunidades externas, mitigar las debilidades internas y evitar o aminorar el impacto de las amenazas externas.(p. 72).

Enfatizando en lo sostenido por el autor se puede señalar, que la frecuencia e imprevisibilidad con que se suceden cambios en el contexto tornan invariables las prácticas de la planificación tradicional, así como también el hecho de que el liderazgo ha ocupado el lugar de la acción tradicional e individual, donde los gerentes, públicos o privados, por lo cual, deben estar capacitados para evitar riesgos y aprovechar las oportunidades.

Dávila (2006), en su texto sobre Calidad de Gestión, resalta que “el quehacer de los gerentes educativos (directores), está orientado a alcanzar metas organizacionales, tomar decisiones acertadas y dirigir las actividades de sus subalternos hacia el logro de un rendimiento óptimo” (p. 689). Esta concepción conduce al gerente educativo, a un desempeño eficiente, eficaz y al uso de habilidades y destrezas en la gestión que cumple en la organización.

Páez, Graterol y Ramírez (2007) en un artículo que muestra los avances de una investigación denominada Gestión Socioeducativa para el desarrollo de las Relaciones Interpersonales, en el Consejo de Desarrollo Científico y Humanístico (Condes) de la Universidad del Zulia, Este trabajo partió de la premisa sobre la importancia fundamental de la gestión socioeducativa en la creación de una sólida identidad corporativa que, a su vez, genera una imagen y cultura compartida en la organización. El objetivo principal fue evaluar la efectividad de las estrategias socioeducativas del Condes, a fin de lograr la satisfacción del personal de los institutos.

Por otra parte, Martínez (2007), en el XI Seminario sobre Lideres Educativos, expresa que el gerente actual debe:

Implementar estrategias de liderazgo en las instituciones educativas como un asunto prioritario en la estructura organizacional”. “integrando el entorno; de tal manera que se sientan parte de la sociedad y de esta forma obtengan mejores resultados, gracias al eficaz desempeño gerencial que debe existir dentro de ella. (p. 28).

De lo antes descrito, se puede mencionar que las organizaciones requieren de un directivo que motive a su personal constantemente, creando un ambiente agradable, participativo dentro y fuera de la institución, así en la medida en que los miembros de un equipo se sientan comprometidos hacia su labor diaria.

Hoddettes (2008), en resumen de su entrevista, titulada La estructura organizacional frente a la calidad de gestión socioeducativa, explica que “...la

mejor estrategia para lograr desempeños y gestiones eficaces, es la práctica idónea de un liderazgo efectivo, porque la auténtica ventaja proviene, por lo general, de las diferencias en la posición estratégica respaldada por actividades, soluciones de compromiso y adaptaciones personalizadas” (p. 206). Lo antes expuesto sugiere que la práctica de un liderazgo significativo conjuntamente con estrategias previamente establecidas permiten fortalecer y proyectar la acción gerencial del docente, propiciando posibilidades a corto plazo en la búsqueda de solución a problemas institucionales y comunitarias, mediante la aplicación de dichas estrategias, las cuales deben estar definidas por un patrón a seguir, donde el compromiso y la acción sean la base para alcanzar el éxito

Antecedentes Investigativos

Pineda (2011), en su trabajo de grado, Gestión del director para la promoción social hacia la participación comunitaria caso: unidad educativa "san francisco", desde hace algún tiempo han venido surgiendo iniciativas e inquietudes, acerca de la participación activa que debe tener la familia, y la comunidad en las actividades escolares con miras a la búsqueda de soluciones a las principales dificultades que se presentan en el acontecer diario en las escuelas; en este sentido, se presenta este estudio enmarcado dentro de un paradigma positivista apoyándose en una investigación de campo de tipo descriptiva, no experimental transaccional. Su propósito se centró, en analizar la gestión del director para la promoción social hacia la participación comunitaria en la escuela San Francisco, ubicada en la parroquia Juan de Villegas, municipio Iribarren del estado Lara. La población estuvo representada por dos (2) directivos, veintinueve (29) docentes. Por lo tanto, se aplicó la técnica de encuesta y se diseñó un instrumento tipo escala de likert con cinco (5) alternativas de respuesta; la validez se realizó mediante la técnica de juicio de experto y la confiabilidad se determinó a través del cálculo de Alfa de Cronbach, dando como resultado 0.97 lo que

indica que es de fuerte confiabilidad. La interpretación de los resultados se procesaron mediante un análisis de relación porcentual, indicando los mismos que los docentes encuestados consideran que existen debilidades en la manera como el director viene gestionando la promoción social y la participación comunitaria. Al respecto, se plantean recomendaciones orientadas a disminuir las debilidades detectada. Su aporte a la investigación se fundamenta en la toma de las diferentes orientaciones que se extraen del mismo para fundamentar la propuesta para lograr el cambio de actitud del personal directivo en su gestión de promotor social en la institución en estudio.

De igual manera, Agüero (2008), en su trabajo de grado Significados y sentidos que le atribuyen los directivos a su función como promotores de participación social para la integración escuela-comunidad. Caso: escuelas bolivarianas municipio Jiménez. Este estudio está inscrito en el paradigma socioconstruccionista de enfoque cualitativo, abordada hermenéuticamente, con aplicación de técnicas del interaccionismo simbólico, cuyo propósito fue conocer los significados y sentidos que le atribuyen los directivos a su función como promotores de participación social a la integración escuela comunidad. La metodología de investigación consistió en dar la palabra a los Directivos de cinco (5) Instituciones Educativas Bolivarianas del Municipio Jiménez, para que narraran sus experiencias sobre la participación social para la integración escuela comunidad. La selección de estos cinco actores sociales fue intencional. Luego se procesó la información con interpretaciones para identificar las categorías y los hallazgos acerca del promotor de participación social para la integración escuela comunidad. La confianza en los hallazgos estuvo sustentada en la observación persistente en el escenario de los hechos y el diálogo, en la triangulación cualitativa entre las versiones de los actores, los aportes de los autores y las interpretaciones de la investigadora, los mismos se basaron en el desarrollo de la motivación para integrar escuela y comunidad, el trabajo con equipos

de apoyo, la aplicación de las técnicas. Además se evidencia la importancia que tiene la participación del directivo en la integración de la escuela comunidad como actores sociales y los conocimientos precisos que los lleven a cumplir su rol como promotor de participación social para la integración escuela comunidad

Alvares, (2008), realizó un trabajo de maestría el cual tituló “Estilo de Liderazgo de del Directivo del Colegio Fe y Alegría “La Inmaculada”. Municipio Barinas, Estado Barinas. El objetivo estuvo enmarcado en describir el estilo de liderazgo predominante en el directivo del Colegio Fe y Alegría “La Inmaculada”. El marco teórico muestra los siguientes elementos claves, el clima institucional en el contexto de la gestión educativa, el liderazgo y el clima institucional que influye tanto en el estilo de liderazgo de los directivos como en el clima institucional; metodológicamente se empleó el modelo exploratorio - descriptivo, permitiendo describir e interpretar los datos obtenidos. La medición fue realizada tanto a directivos como docentes mediante un cuestionario tipo Likert. Las variables estudiadas fueron medidas por los ítems, que a su vez estaban agrupados en sub - variables. Los resultados muestran que la institución tiene el predominio de un pasivo, alejado de la realidad institucional. El conocimiento de la existencia de este estilo de liderazgo y de los diversos elementos esenciales permitió apuntar algunas recomendaciones enmarcadas en la capacitación y actualización del personal directivo en cuanto a liderazgo y gestión educativa.

Esta investigación muestra relevancia y pertinencia, porque aporta un marco referencial en la solución o influencia en aquellas instituciones en que los directivos no tienen un estilo de liderazgo que lleve a un clima propicio donde se desarrolle una auténtica educación efectiva y significativa.

En este mismo año, Carrillo (2008), “Tipo de Liderazgo que Ejercen los Directivos en las instituciones de Educación Básica en el estado Lara”, cuyo objetivo fue determinar el tipo de Liderazgo que Ejercen los Directivos en las instituciones de Educación Básica en el estado Lara; a través de un estudio

de campo descriptivo, teniendo como población un total ciento cuarenta y dos planteles del estado y una muestra representativa de sesenta y cinco planteles, permitiéndole determinar la pertinencia de la implementación del liderazgo con visión holística, en las Escuelas Básicas del estado Lara.

Esta investigación presenta connotada aplicación para apreciar que desde el punto de vista holístico también puede ser visto el liderazgo en las instituciones educativas venezolanas, garantizando un funcionamiento efectivo siguiendo las líneas de trabajo y filosofía emanadas del nivel central destacando de manera significativa la labor gerencial del directivo en el marco de sus funciones como gerente institucional, contextualizando los objetivos a seguir mediante la organización, planificación, ejecución, control y evaluación de todas las actividades a desarrollar; pero sobre todo manteniendo un liderazgo eficaz donde tome en cuenta a todos y cada uno de los miembros del entorno escolar.

Moreno (2008), en un estudio el cual titulado “El directivo como gestor socioeducativo de iniciativas para la consolidación de las relaciones Escuela Comunidad del Municipio Iribarren del Estado Lara”, tuvo como objetivo, formular la propuesta de un plan estratégico dirigido al personal directivo como gestor de iniciativas para la consolidación de las relaciones Escuela Comunidad. En ese sentido, señala haber aplicado a una muestra de 20 gerentes un cuestionario de medición, validado por juicio de expertos, con una confiabilidad de 0,95 (Alpha de Cronbach), obteniendo como resultado, que un elevado porcentaje de ellos, desatienden este aspecto, puesto que su tiempo se les diluye en el desarrollo de funciones técnico-administrativas. Por ello sugiere a los supervisores orientar a los directivos en la necesidad de contribuir al mejoramiento de las relaciones comunitarias, proporcionando estrategias que permitan solventar las diferentes situaciones de índole socioeducativa que afectan directamente a los planteles educativos.

Este antecedente permite analizar algunos elementos teóricos y prácticos acerca de la gestión socioeducativa, a fin de mejorar las relaciones

escuela comunidad, y por consiguiente ratifica la importancia que tiene esta como herramienta gerencial para la implementación de mecanismos que eleven la calidad de la educación en este nivel del sistema educativo formal.

Suárez (2008), realizó un estudio documental, titulado: Importancia de la Comunicación para el fortalecimiento de la Acción Socioeducativa en los Planteles del Municipio Rojas del Estado Barinas, cuyo objetivo, se centró en el análisis de la comunicación para el fortalecimiento de la Acción Socioeducativa en los Planteles del Municipio Rojas del Estado Barinas, el estudio se encuadra en una investigación documental, de campo con un nivel descriptivo, donde las variables fueron analizadas a partir de documentos consultados, empleando el diseño bibliográfico, por otra parte, se elaboraron dos instrumento tipo lickert los cuales fueron aplicados doce directivos y a cuarenta y nueve docentes; el instrumento diseñado consta de veinte tres ítems con alternativas de respuestas siempre, casi siempre, algunas veces, pocas veces y nunca, cuyo resultados se analizaron mediante la estadística descriptiva elaborándose tablas de distribución de frecuencias absoluta y relativa, señalando en sus conclusiones que pese a la relevancia que tiene la comunicación en toda acción gerencial, los gerentes educativos permanecen pasivos en cuanto al diseño de planes de acción que contribuyan a mejorar las la acción socioeducativa entre ellos y el personal a su cargo..

Lo antes expuesto, constituye un aporte para la presente investigación en cuanto que genera referentes sobre el liderazgo del docente ante una educación que requiere de cambios sociales y educativos, mediante una gestión que debe ser tomada en cuenta para fortalecer los aspectos que enmarcan las diferentes situaciones de carácter socioeducativo. Estas consideraciones permiten consolidar los principios fundamentales que todo docente debe seguir, tomando en cuenta el rol y el perfil que como profesional debe poner como ejemplo; así como la ética y todos aquellos valores personales que todo líder debe conocer y practicar, a fin de llevar

consigo un liderazgo que retribuya la confianza y estimule a los miembros del entorno institucional a trabajar en equipo de la búsqueda de necesidades propias y del colectivo.

Bases Conceptuales o Teóricas Preliminares

La estructura de contenido de las Bases Teóricas, varía de acuerdo al problema objeto de estudio que se plantee en cada investigación. Su estructura surge de acuerdo al conjunto de variables que deriven de la temática, del enfoque de la investigación, del enunciado del problema, del sistema de objetivos y del sistema de preguntas que se exprese en la formulación del problema.

Dentro de este marco de ideas, la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (2012), en su Manual de Trabajo de Grado, Tesis y Proyectos, define “las bases teóricas como el basamento de forma teórica, de la cual se vale el investigador para sustentar las variables inmersas en su trabajo de investigación”. (p.56). Definición ésta que secunda lo inicialmente expuesto, hiendo al encuentro de algunas de esas bases que permitirán la sustentación teórica del presente trabajo. Entre las que se encuentran las siguientes:

Participación Comunitaria

Según Matute (2003), “la participación comunitaria en las instituciones educativas, deberá darse al nivel de padres y representantes, docentes, estudiantes, directivos y vecinos en general”.(p.65). Al respecto, se puede inferir que, las instituciones educativas tienen que involucrarse no sólo con el conglomerado que le asiste como institución (estudiantes y personal obrero, administrativo y docentes en general) sino también con los padres, representantes, habitantes y, distintos sectores involucrados y que hacen vida en la comunidad, en que se encuentra inmersa dichas instituciones.

De allí, que la comunidad universitaria tiene como otra de sus funciones y tareas, el orientar su potencial de educar y formar, hacia diversos escenarios y a través del docente, quienes a su vez, han sido formados para encauzar la misión de enseñar e investigar de manera global. Atendiendo siempre a las necesidades sentidas por el grupo y su contexto, así como las políticas establecidas desde el terreno educativo y a través de las instancias competentes del gobierno nacional y sus directrices regionales, municipales y locales. Es aquí, donde aparece, como punto de partida, el diseño y ejecución de programas de participación comunitaria, los cuales, según Vivas Peleteiro, de (2010); constituyen un Modelo Pedagógico Alternativo que sin la práctica educativa, se ocupa de resolver las necesidades del individuo y generar transformaciones sociales". (p.43).

Tomando en cuenta estos planteamientos, se estima que los programas de participación comunitaria, apuntan, tanto a la interacción pedagógica aplicada a contextos sociales como a la creación de experiencias extraescolares inscritas dentro del proceso educativo y a la formación de una conciencia social autogestionaria, que afirme el liderazgo y los derechos humanos.

El análisis en referencia, a su vez, conduce a modernizar y fortalecer el sector educativo, delegando y transfiriendo competencias hacia unidades de gestión en los planteles, con la finalidad de promover una mayor responsabilidad y garantía del desempeño docente. Dentro de esta perspectiva se pretende configurar estilos de gestión propios de cada plantel, diferenciado y flexible, fundamentados en las fortalezas de su comunidad educativa y dirigidos a promover el desarrollo de capacidades, habilidades y destrezas, propias de interacción con el medio social y el entorno comunitario. Al respecto y según señala Belloso, (c.p Martínez 2006).

Esta opción para mejorar la calidad de la educación a través de la construcción permanente de programas de participación comunitaria, se considera como una alternativa que debe responder a la política educativa nacional, regional y municipal con

un modelo organizado, ideado, pensado, ejecutado y comunicado de acuerdo a las necesidades y a las voluntades de quienes forman las comunidades educativas. (p.h).

Sobre la base de estos señalamientos, se puede inferir que constantemente se requiere de un cambio en los métodos, procedimientos y modelos educativos pedagógicos y didácticos que permitan la cobertura de las necesidades propias de los estudiantes y de las comunidades a las que pertenecen.

Desarrollo Comunitario

Al hacer referencia al desarrollo comunitario; Vivas Peleteiro, de (ob. cit) sostiene que “es un proceso formado por grupos de ciudadanos capaces de ser responsables de su propio progreso”. (p. 40). Para lograrlo, el colectivo ha de valerse de múltiples y variadas estrategias, que permitan, tanto la transformación de las condiciones naturales y culturales de la vida de la población, por medio del trabajo cooperativo orientado hacia el logro de la participación consciente y decidida de sus habitantes, además de la interacción con grupos de promotoras externas, que generen propuestas educativas y motiven a los integrantes de la comunidad por el cambio.

Partiendo del hecho de que el docente como ser social está insertado dentro de una realidad dinámica y compleja, donde al mismo tiempo que enseña aprende. Su acción es determinante en los cambios que se operan en esa realidad en pro de que sus integrantes puedan disfrutar el derecho de disfrutar de una mejor vida.

De allí, la necesidad de estudiar el liderazgo en la participación comunitaria del docente, en ese afán de fomentar la construcción de una nueva sociedad que reivindique la convergencia de esfuerzos, por alcanzar un desarrollo a nivel local capaz de irradiar desde allí a niveles superiores (regional y nacional), ya sea de manera directa o indirecta.

Por otra parte, el desarrollo comunitario entendido como un proceso de adopción permanente con el tiempo y las circunstancias, Según, Hurtado

(2010); “es una constante de la humanidad que debe evolucionar hacia el futuro, en cuanto a las realizaciones materiales y espirituales, por medio de la iniciativa y el esfuerzo”. (p.24).

Participación Docente en el Desarrollo Comunitario

La tendencia actual considera la intervención del docente en el desarrollo comunitario como una inversión destinada al entrenamiento y formación de un equipo de trabajo. Con el fin de hacer que éste alcance lo más económicamente posible, objetivos bien definidos, ya sean organizacionales, educacionales o comunitarios. En este sentido Montesinos (2011), expone que:

Para una acertada participación docente en pro del desarrollo comunitario se debe procurar en primer lugar cambios de comportamientos que involucren la distribución de información que aporte conocimientos, la adquisición de habilidades y destrezas relacionadas con la labor y trabajo que se realice en las comunidades; la motivación que eleve el nivel de abstracción por hacer las cosas de la mejor manera posible. (p. 5).

De esta manera, se percibe un proceso de enseñanza y aprendizaje en el que intervienen una serie de factores tales como: habilidad para comunicarse, uso de métodos y formas de comunicación; actitud para la disposición mental en situaciones transitorias de tristeza, alegría, cansancio y presión, entre otros. Factores éstos, que resultan determinantes en la eficiencia del trabajo comunitario; valores que se relacionen con los grupos sociales y creencias, ideas o juicios que sustentan normas de comportamientos entre los individuos que comparten procesos comunitarios.

La Comunicación

La comunicación cuando se aplica en las organizaciones es denominada comunicación organizacional. Esta comunicación se da naturalmente en toda organización, cualquiera que sea su tipo o su tamaño y en consecuencia no es posible imaginar una organización sin comunicación.

Bajo esta perspectiva, la comunicación es el conjunto total de mensajes que se intercambian entre los integrantes de una organización, y entre ésta y su medio, (Suarez 2008).

La comunicación es esencial para la integración de las funciones administrativas. Por ejemplo, los objetivos establecidos en la planeación se comunican para que se pueda desarrollar la estructura organizacional apropiada. La comunicación es también esencial en la selección, evaluación y capacitación de los gerentes para que desempeñen sus funciones en esta estructura. De igual modo, el liderazgo eficaz y la creación de un ambiente conducente a la motivación dependen de la comunicación. Más aún, mediante la comunicación se puede determinar si los acontecimientos y el desempeño se ajustan a los planes.

La comunicación se entiende también como un conjunto de técnicas y actividades encaminadas a facilitar y agilizar el flujo de mensajes que se dan entre los miembros de la organización, o entre la organización y su medio; o bien, a influir en las opiniones, actitudes y conductas de los públicos internos y externos de la organización, todo ello con el fin de que esta última cumpla mejor y más rápidamente con sus objetivos. Estas técnicas y actividades deben partir idealmente de la investigación, ya que a través de ella se conocerán los problemas, necesidades y áreas de oportunidad en materia de comunicación, (Suarez 2008).

La importancia de la comunicación radica en que ésta se encuentra presente en toda actividad empresarial y por ser además el proceso que involucra permanentemente a todos los empleados. Para los dirigentes es fundamental una comunicación eficaz porque las funciones de planificación, organización y control sólo cobran cuerpo mediante la comunicación.

La comunicación es esencial para la integración de las funciones administrativas. Por ejemplo, los objetivos establecidos en la planeación se comunican para que se pueda desarrollar la estructura organizacional apropiada. La comunicación es también esencial en la selección, evaluación

y capacitación de los gerentes para que desempeñen sus funciones en esta estructura. De igual modo, el liderazgo eficaz y la creación de un ambiente conducente a la motivación dependen de esta comunicación. Más aún, mediante la comunicación se puede determinar si los acontecimientos y el desempeño se ajustan a los planes.

La comunicación según Suarez (2008), puede dividirse en:

Comunicación Interna: cuando los programas están dirigidos al personal de la organización (directivos, gerencia media, empleados y obreros). Se define como el conjunto de actividades efectuadas por cualquier organización para la creación y mantenimiento de buenas relaciones con y entre sus miembros, a través del uso de diferentes medios de comunicación que los mantenga informados, integrados y motivados para contribuir con su trabajo al logro de los objetivos organizacionales.

Comunicación Externa: cuando se dirigen a los diferentes públicos externos de la organización (accionistas, proveedores, clientes, distribuidores, autoridades gubernamentales, medios de comunicación, otros.). Se define como el conjunto de mensajes emitidos por cualquier organización hacia sus diferentes públicos externos, encaminados a mantener o mejorar sus relaciones con ellos, a proyectar una imagen favorable o a promover sus productos y servicios.

Importancia de la Comunicación.

La escuela tiene una función social, la de la comunicación, considerada como un proceso en el cual se intercambian mensajes, en ese intercambio de mensajes e ideas son muchos los problemas que se pueden resolver, puesto que en ella se encuentra también el proceso de mediación, el cual permite lograr la resolución de conflictos.

La comunicación es de vital importancia dado que brinda la oportunidad a todos los actores del proceso educativo a compartir, entenderse y respetarse unos con otros, pero no se debe olvidar que para lograr esto se

debe poner en práctica una escucha activa, con esta habilidad se muestra a la otra persona que su mensaje es entendido y comprendido. Si el docente toma en cuenta lo antes expuesto, le resultará más fácil integrar o motivar a los padres y representantes a participar en los procesos educativos. En el marco de lo expuesto, Riviere (2003) define la Comunicación como un proceso de interacción social que se da entre dos o más personas, a través de símbolos, constituidos estos por fonemas y grafemas con un significado que sirve de estímulo a la reacción de otra persona, esto puede ocurrir por vía verbal y no verbal (p.89).

Considerándose así como el proceso que influye en el comportamiento de una persona, puesto que actúa como estímulo en la reacción del otro, esto ocurre por vía verbal, como por vía no verbal, en este caso a través de gestos faciales, la mirada, el tono de voz, por ello es importante aprender a entenderse con los demás y a funcionar adecuadamente en situaciones sociales.

Motivación

La motivación es el impulso y el esfuerzo para satisfacer un deseo o meta. La satisfacción se refiere al gusto que se experimenta cuando colma un deseo. En otras palabras, ella implica impulso hacia un resultado, mientras que la satisfacción involucra resultados ya experimentados. De acuerdo a Gary Dessler (2006) señala que la motivación:

Refleja el deseo de una persona de llenar ciertas necesidades. Puesto que la naturaleza y fuerza de las necesidades específicas es una cuestión muy individual, es obvio que no vamos a encontrar ninguna guía ni métodos universales para motivar a la gente. (p. 56).

Como se ve, la motivación es un fenómeno complejo, no observable directamente y un poco etéreo. Debido a su intangibilidad, la motivación debe deducirse a partir de comportamientos observables, sin que haya una plena garantía de la correlación entre la conducta observada y la motivación. En

aras de conocer un poco más sobre este fenómeno, a continuación se expondrán distintos caminos que han sido explorados por quienes han reflexionado en torno a Taylor y en este tema.

Para Blum y Taylor (2002), ilustran las razones para considerar arduo el estudio de motivación:

En una situación cualquiera, rara vez un individuo se comporta de una determinada forma como resultado de un solo motivo. Varios motivos, por lo general, operan simultáneamente para producir una determinada conducta. A menudo los individuos ignoran la razón verdadera de su comportamiento. Las personas suelen hacer cosas sin estar conscientes de la motivación básica de su conducta.

La motivación que produce una conducta puede originarse desde el interior del individuo o por factores que actúan desde fuera de su persona. Estos factores internos y externos mantienen permanente interacción. En ocasiones, formas diferentes de conducta son provocadas por un mismo motivo. Un individuo encuentra en el entorno distintas opciones para satisfacer una misma necesidad. Diferentes motivos pueden dar como resultado una misma forma de conducta. Un mismo tipo de comportamiento puede conducir a lograr incentivos que satisfacen diferentes motivos.

Los motivos varían, tanto en el tipo como en la intensidad, entre un individuo y otro. Las características individuales y la situación hacen que los incentivos que motivan a una persona pueden no motivar a otra. O pueden generar en dos individuos distintos niveles de intensidad. Los impulsos o motivos varían en un mismo individuo en diferentes ocasiones, aquello que hoy impulsa a alguien a ejecutar una determinada conducta, puede que en el futuro no lo motive.

En este sentido, la motivación constituye un proceso fundamental que requiere ser manejada adecuadamente a fin de desarrollar en el personal la calidad motivacional entendida como la sensibilidad que poseen las personas para ser movidas por diferentes motivos hacia el logro de las metas trazadas,

teniendo presente la diversidad de factores generadores de la motivación, tanto a nivel interno como provenientes del contexto externo.

En esta línea de pensamiento, Chinchilla (2002) destaca que la motivación de las personas puede ser provocada por tres tipos de motivos que abarcan la totalidad de los activadores de la conducta humana, estos motivos son: extrínsecos, provenientes del entorno; intrínsecos, presentes en la misma persona y trascendentes o satisfacción por el hecho de colaborar con otros. Esta clasificación de los motivos, revela que en la conducta humana intervienen diferentes motivos y aunque su campo de acción esté bien delimitado, todos ellos conforman una unidad, una integralidad, la cual es necesario atender.

Tipos de Motivación.

De acuerdo a Mattos (2009) “La motivación es positiva y negativa”. Parafraseando lo que considera como tales, se tiene que, *la motivación positiva*: Es el deseo constante de superación, guiado siempre por un espíritu positivo. Considera, igualmente, que esta motivación puede ser intrínseca y extrínseca, la primera, cuando la persona fija su interés por el estudio o trabajo, demostrando siempre superación y personalidad en la consecución de sus fines, sus aspiraciones y sus metas, mientras que, la extrínseca, es cuando el estudiante sólo trata de aprender, no tanto porque le gusta la asignatura o la carrera en sí, sino por las ventajas que la misma ofrece. En lo referente con *la motivación negativa*, dicho autor considera que, es la obligación que hace cumplir a la persona a través de castigos, amenazas, entre otros, de la familia o de la sociedad.

El Liderazgo Docente

En toda institución; existen personas que de alguna manera u otra, sin ser gerentes o directores, asumen roles protagónicos de acciones que conllevan a fortalecer los fines institucionales para que de esta manera, la

eficiencia y eficacia siempre se mantengan presente para alcanzar los objetivos propuestos. Para Solis (2006), el liderazgo:

Es un comportamiento trascendental, dado que aporta significados a todas las interacciones humanas sustentadas en la motivación, orientación en cada acción hacia la calidad, toma de decisiones estratégicas, asertivas y contundentes, logro de metas, desarrollo de nuevas competencias tanto conceptuales, técnicas y humanas, así como de otros componentes que van a permitir su permanencia en el tiempo, así mismo, buscando relacionar la convivencia a hechos escolares (p.67).

De allí, que algunas instituciones han homologado o simplemente reemplazado el término disciplina o conducta por el de convivencia. Si bien esto permite introducir el término convivencia a un quehacer propio de la escuela (gestionar la disciplina que se requiere para crear un ambiente de aprendizaje), no incluye elementos fundamentales de la concepción de convivencia anteriormente descritos.

Es válido considerar que la diversidad de actividades que se desarrollan dentro de cualquier organización, en especial las educativas, requieren ser ejecutadas bajo una obra de cooperación. Para estimularlas y alcanzarlas se necesita que haya una persona capaz de promover esos estímulos y alcanzar esa cooperación.

Diversos autores, designa la connotación de "líder", al individuo que presenta una serie de aspectos entre los que se destacan: cualidad, comportamiento, grado de conocimiento adquirido, experiencia obtenida, sus prioridades, sus motivaciones, sus logros, sus estrategias, relaciones con su entorno, interés mostrado por los nuevos avances tecnológicos, relaciones interpersonales dentro de la organización. Todo ello para ejercer de una manera eficiente el cargo que ocupa en la organización donde hace vida y se desenvuelve.

De manera conceptual Bennis (2008) expresa que:

Un innovador hace cosas que otras personas no han hecho o no hacen. Se adelanta a todos. Hace cosas nuevas y vuelve nuevas las cosas viejas. Habiendo aprendido del pasado, vive el presente,

con un ojo puesto en el futuro. Tiene que ser intuitivo, conceptual, sintetizador y artístico (p. 119).

El líder como innovador, debe estar en constante avance técnico, humano, socializador a fin de brindar un espacio armonioso y cargado de valores. Al respecto Hamtop (2006), expresa:

Los líderes con brillantes ideas y con capacidad para inspirar el pensamiento y la acción en los otros son los principales generadores de energía. Los efectos de su personalidad provocan un contagio para realizar lo que es mucho más fuerte en las organizaciones dirigidas que en los sistemas despersonalizados (p. 469).

También es relevante destacar que el líder debe ser capaz de motivar y guiar su personal hacia el logro de los objetivos planteados, mediante el uso de su personalidad afectiva. Así pues, el factor guía es el que expresa la influencia que se ejerce en las personas, en función de estar alineados con un propósito común. Ruiz (2003) señala: "Líder es una persona que influye en el comportamiento de otros a quienes dirige, guía hacia la obtención de beneficios y metas, a la consecución de ideales" (p. 17).

El líder se describe entonces como un individuo integral, y es eso lo que se espera del líder docente, que disponga de competencias humanas, conceptuales y técnicas, con el objeto de afrontar su rol de manera sistémica en la organización escolar. En correspondencia con lo expresado por Molinar (2004):

El líder en la educación es aquel que está comprometido con el ejercicio de su profesión; aquel que constantemente está aprendiendo y desarrollando habilidades nuevas; aquel que comparte una meta común con sus estudiantes y su institución; aquel que destierra el compromiso y la pasividad y aquel que inspira a sus alumnos para ser mejores personas y ciudadanos. (pp. 17 y 18).

En cada docente existe un gran potencial para motivar a otros a crecer y de influir en alguna medida, en las personas con las que interacciona, puesto que en las instituciones educativas son líderes valiosos para el logro

de metas comunes. La educación presenta muchos retos para los nuevos tiempos y el papel del profesor como líder es necesario. En consecuencia, el líder docente debe asumir unas responsabilidades y desarrollar de manera eficaz, una serie de funciones para promover el trabajo de mejoramiento colectivo. Este se comporta como una especie de desencadenador de la actividad, función que cumple con una frase, con un gesto, con un hecho, con un ejemplo.

Para Marquina, (2007), el nuevo docente "...debe ser un verdadero transformador social, pero también debe ser un líder que lleve las riendas en todo momento, que le dé significado a lo que promueve" (p.53). Pero no sólo la cuestión académica debe estar presente en las estrategias significativas del docente, también está la dosis humana, la parte del ser, en pocas palabras, debe estar presente el humanismo.

El nuevo maestro y maestra, debe reemplazar profundamente al ser, y cambiar, de esta manera, la perspectiva hacia la vida que tiene la sociedad actual, una perspectiva o visión de vida con una carga de valores contrarios a los verdaderamente humanos, valores heredados de las sociedades capitalistas y de consumo que condenan al ser humano a la más profunda de todas las miserias, la pobreza extrema, el hambre y a la destrucción física y moral del hombre. En este sentido la tarea del docente es colosal, tomando en cuenta que por siglos y décadas nuestra sociedad ha estado influenciada y contaminada de ese paradigma, que ha traído consigo la descomposición de la familia venezolana. Es importante destacar la participación del maestro en el proceso de cambio del país. El liderazgo del docente no debe estar presente sólo en la escuela sino en el barrio, en la comunidad, en el campo, en las fábricas, en todos los espacios donde se desarrolla la sociedad.

El nuevo docente líder, debe ser humano y sensible en todos los aspectos esenciales de la vida, poseer esa empatía con sus alumnos y con los miembros de la sociedad. Para el nuevo maestro el ejemplo es su pedagogía, el maestro líder es un modelo de hombre y de mujer, y, por lo

tanto, debe formar modelos de hombres y modelos de mujeres, esos que serán los protagonistas del acontecer social y político del futuro.

En ese mismo sentido, desde lo pedagógico, el líder promueve el aprendizaje de los estudiantes, los docentes y la comunidad educativa en su conjunto; reconoce la complejidad del contexto interno y externo, la diversidad, la interculturalidad y la incertidumbre. Por ello, se preocupa por mantener un liderazgo con visión educativa dentro de la institución y con las comunidades externas a ella; explora el trabajo

Liderazgo

Según Chiavenato 2007, el liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos. (p.42).

Asimismo, Rodríguez (2005), hace referencia a que el liderazgo se define como "la dirección, jefatura o conducción de un partido político, de un grupo social. (p.12).

Considerando lo antes planteado se puede decir que el liderazgo tiene diversas acepciones, siendo que la mayor parte de las mismas se enfocan al ámbito empresarial u organizacional, sin tomar en cuenta el desarrollo humano como parte de la formación de un líder. Se debe considerar que los primeros encuentros con el liderazgo se encuentran en la familia; donde los primeros dirigentes son los padres y cuya relación mutua, inculca valores, estilos y estrategias, impulsan actividades y ponen límites de conducta. Posteriormente el individuo llega al encuentro del ámbito escolar, donde los maestros dirigen a sus educandos, tratando de potencializar sus habilidades y destrezas para que después, sean de ayuda en la elección de una profesión u oficio.

Por lo tanto, el liderazgo se vuelve una condición humana universal en la que algunos individuos logran desarrollarse más que otros. Según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua (2001) un líder es: (Del inglés

leader, guía). Persona a la que un grupo sigue reconociéndola como jefe u orientadora. En este sentido Bastidas y Mundo (2006), hacen una distinción, un jefe y un líder son dos cosas totalmente opuestas; para él, un jefe es aquel que piensa que la autoridad es un privilegio de mando y un líder en cambio, piensa que la autoridad, es un privilegio de servicio; el jefe ordena, el líder dice aquí sirvo yo; el jefe empuja al grupo y el líder va al frente comprometido con sus acciones. (p.55).

De igual modo y según los autores anteriores, los gobiernos, las autoridades educativas y la sociedad, exigen líderes y personas integrales, pero eso no se logra sin tener líderes en las aulas. Las corrientes educativas que actualmente están adoptando los sectores educativos, están encaminados a que el papel del profesor sea más activo dentro del aula. Actualmente y retomando lo antes planteado, se puede inferir que existen jefes en todos los ámbitos de la administración educativa, que van desde el secretario de educación hasta el más sencillo de los docentes. Personas que imponen, mandan y ordenan y que, en algunos casos, pareciera que el sentido común y los atributos propios de liderazgo natural aún siguen velados.

Por consiguiente, se puede decir que el concepto de líder pedagógico siempre implica la existencia de un determinado vínculo entre el docente y los estudiantes. Caracterizados por la existencia de una ascendencia más o menos estable del profesor sobre sus educandos, donde tal ascendencia resulta mayor que la que posee cualquier otro docente sobre el grupo de estudiantes. Se debe subrayar, además, que el atributo más diferenciable en el líder pedagógico, es decir, su autoridad, proviene de un acuerdo voluntario y tácito entre el docente y los estudiantes. Es posible considerar que la condición de un profesor como líder pedagógico dentro de un colectivo docente, descansa en la autoridad moral o real que éste ostenta ante el grupo de estudiantes. Por tanto, no tendría sentido pensar, que tal atributo

puede ser adjudicado desde fuera o auto adjudicado por algún docente; siendo que es parte de ese don natural y humano del ser.

En este orden de ideas, para Ginberg (2006), el liderazgo educativo “es la capacidad de articular, conceptualizar, crear y promover espacios y posibilidades para un cambio crítico y efectivo de las condiciones que inhiben el mejoramiento de todos y para todos”.(p.15). De allí que el líder educativo es aquél que tiene la habilidad, en un sentido heurístico, de problematizar prácticas y propuestas de reformas que son dadas por sentadas, que no son cuestionadas y que presentan, muchas veces, lógicas internas basadas en principios que si bien mantienen una ilusión científica, tienden a generalizar supuestas soluciones, ignorando la complejidad de las condiciones locales, contextuales y contingentes.

Habilidades del Docente Líder

El líder docente demuestra habilidad para entender y alentar, para reafirmar y consolidar los valores culturales y éticos de los grupos humanos, dentro de los cuales está inmerso para llevar el éxito a la organización escolar. Mateo (2003) señala que: “...el líder no es el que más sabe, es el que mejor cohesiona y entusiasma al grupo” (p. 9). En este contexto, es pertinente mencionar las habilidades de liderazgo, escritas por Hernández (2004), quién propone:

Habilidad Analítica: Capacidad y disposición del líder para distinguir y separar con inteligencia, los elementos positivos y negativos de cualquier situación, que le permita escoger la mejor opción para planificar el desarrollo de cualquier proyecto (conciencia – conocimiento).

Habilidad para Planificar: Escoger y relacionar hechos para prever y formular actividades propuestas en el análisis, y escoger las estrategias a seguir en la ejecución de un plan o proyecto. La planificación debe tener lugar antes de la acción o esfuerzo físico (planificación estratégica).

Habilidad para Organizar: Estructurar, obliga a juntar los elementos que se necesitan para llevar a efecto la ejecución de un plan determinado. La distribución y acomodo de los materiales a utilizar, así como el personal seleccionado, debe ocupar los espacios previamente definidos en la elaboración del plan o proyecto. (Eficiencia).

Habilidad para Ejecutar: Ejecución de proyectos se requiere seguir las normas previamente establecidas. Esto implica tiempo y atención esmerada por parte de quienes elaboraron el plan. Un respaldo firme y entusiasta por parte de los miembros del personal, logística apropiada y la presencia de un líder eficaz, garantiza una exitosa ejecución. (Efectividad).

Así, el líder que opera sobre la base de estas habilidades, es más cuidadoso en la exigencia con los demás y también tiene más confianza en hacerlo. A medida que aumente su entendimiento de la relación entre el poder y el liderazgo, crecerá su capacidad para dirigir a otros e influir en ellos sin forzarlos. Y experimentará la poco habitual paz mental que emana de ser un líder más sabio y eficaz

Capacidad del Liderazgo Docente

La capacidad del docente líder lo define Hernández (ob.cit.) como:

una persona que posee la actitud y las habilidades para cuestionar las ordenes existentes, de modo de cambiar y transformar las formas habituales de la escolarización en otras personas, la concepción de líder esta intrínsecamente ligada a la búsqueda de la innovación y el cambio a través del cuestionamiento constante de las prácticas cotidianas (p.39)

En este sentido, el sistema educativo tiene por misión explícita o implícita preparar a cada docente para este cometido social, en las complejas sociedades actuales la participación en el proyecto común rebasa ampliamente el ámbito político en sentido estricto. Por consiguiente, hay que preparar a cada persona para la participación informándoles y orientándoles a conocer sus derechos y deberes, pero también desarrollando sus

competencias sociales y fomentando el trabajo en equipo en la escuela, ya que la preparación para una participación activa en la vida comunitaria se ha convertido en una misión educativa.

Al respecto, Molinar (2004), propone las habilidades que debe exhibir un líder, expresadas en sus capacidades; tales como:

La capacidad de Proyectar el Desarrollo Institucional.

Para Molinar (ob.cit.); "...los líderes tienen la habilidad de proyectar el desarrollo institucional; estimulando la acción productiva para el logro de metas que beneficien al colectivo institucional" (p.55), por tal razón, el líder juega un papel importante en la toma de decisiones y, por lo tanto, también en el apoyo que el grupo le otorga. Como el liderazgo está en función del grupo, es importante visualizar el futuro organizativo, administrativo, y gerencial de la institución, según el grupo en el que se desenvuelve.

Ante este señalamiento es válido destacar que el liderazgo debe ser ejercido con habilidades necesarias para superar situaciones inesperadas, que puedan perturbar la gestión organizacional, fundamentalmente en las instituciones educativas donde se trabaja en un contexto en permanente cambio; que exige la aplicación de variados estilos de liderazgo detallados por teóricos y especialistas que fundamentan la posición que se pueden crear líderes con sólo reforzar aquellas habilidades de liderazgo requeridas en una organización o situación específica

La capacidad de Motivar a los Demás.

El líder mueve las voluntades de las personas y las persuade de hacer lo que realmente se propone, y también inspira a otros para lograr metas. Para Prieto, (2008) hay una multiplicidad de líderes desatacados en múltiples actividades, a los que el maestro debe conocer. Entre esos líderes, "...unos conscientes de sus funciones, otros inconscientes de ellas, habrá muchos que pueden ser valiosos auxiliares para la obra del maestro. Otros, con espíritu regresivo, se empeñaran en que las cosas se mantengan en un nivel estacionario". (p.129).

Sin duda estos pueden ser un serio obstáculo para una obra de progreso. Un maestro inteligente, con fuerte personalidad y con tacto suficiente, puede trabajar en el sentido de estimular la acción de los primeros y de neutralizar la de los últimos. Pero todo hecho con tal habilidad, que no se produzcan escisiones en la organización y que no se provoquen las explosiones agresivas entre grupos. Esa es la misión de un verdadero líder democrático. Es una auténtica función educativa.

La capacidad de Desarrollar Relaciones Humanas.

Las relaciones humanas se desarrollan gracias a que nos podemos comunicar. Para Prieto (ob.cit.); "...el líder desarrolla esta habilidad para transmitir sus pensamientos, sus metas, sus conocimientos y su experiencia. Demostrar congruencia es provechoso en una relación" (p.131). En consecuencia, un líder congruente es una persona íntegra y confiable, lo cual es fundamental para la interacción y la relación con sus seguidores.

Es evidente que la gerencia hacia el cambio de paradigma nos es fácil, por el contrario se debe incorporar a la realidad social y cultural, por cuanto se produce una desvalorización de la educación, se debe realizar el desenvolvimiento de una situación cambiante, orientándose en un marco de participación, con instancias de integración para que sea un contribuyente de la gestión tendentes al mejoramiento de las condiciones educativas institucionales.

En el mismo sentido la gerencia está entendida como el reflejo de cuatro sub-procesos separados, aunque articulados. La planificación da organización, el control y la evaluación. Ahora la concepción estratégica que se impone plantea que el docente líder debe tener la capacidad de asumir que la planificación, organización y seguimiento, sean asumidos por fases, con la finalidad de combinar procesos desarrollando autoestima y solidaridad

Principios del Docente Líder

Al respecto para que el docente líder pueda realizar esta labor se

estableció que debe orientar y administrar procesos que se desarrollan en el aula y es necesario que posea una adecuada formación en este ámbito. Covey (2008), también asiente sugerencias sobre procesos y principios que aumentaran el honor y el poder del líder respecto de los demás:

La delicadeza.

Señala Covey (ob.cit.); en oposición al rigor, la dureza y la presión extrema, "...cuando deben afrontar los puntos vulnerables, los desplantes y los sentimientos que pueden expresar los seguidores; a pesar de los errores, defectos e inconvenientes causados" (p.84). Por tal razón, se debe controlar la impaciencia y expectativas propias por alcanzar las metas fijadas, así como, se debe apropiarse del compromiso de seguir fiel a los objetivos ante los obstáculos y contratiempo inmediato.

También la delicadeza, permite reunir información precisa sobre los seguidores y detectar cuáles son sus perspectivas y en qué pueden convertirse, respetando al mismo tiempo, en todo su valor, lo que hoy son al margen de lo que posean, controlen o hagan y mostrando plena consideración por sus intenciones, deseos, valores y objetivos, en vez de concentrarse exclusivamente en sus comportamientos.

Por otra parte, dentro de la delicadeza, estos deben transformarse en actores de cambios críticos que conviertan la institución en un centro responsable de la producción y desarrollo social y comunitario.

La persuasión.

Según lo establecido por Covey (ob.cit.); consiste en:

Compartir las razones y el razonamiento, defendiendo con firmeza su posición o deseo pero manteniendo al mismo tiempo un auténtico respeto por las ideas y perspectivas de los seguidores; el explicarles a éstos el porqué y el cómo; el comprometerse a mantener el proceso de comunicación hasta alcanzar beneficios mutuos y resultados satisfactorios (p.87)

Por tal razón, la persuasión, permite aprender de los demás, actuar con el supuesto de que uno no tiene todas las respuestas ni todos los datos, y

valorar los diferentes puntos de vista, juicios y experiencias que puedan tener los seguidores.

La Disposición; no es una técnica de manipulación que se pone en juego cuando las cosas no se hacen como uno quiere o se enfrenta a una crisis o un cuestionamiento, o está acorralado, sino que, por el contrario, se convierte en un marco de valores, en un código personal, en una manifestación del propio carácter, en un reflejo de quién es y en qué se está convirtiendo uno mismo.

La disposición, según Covey (ob.cit.); "...permite armonizar honestamente las palabras y los sentimientos con los actos, con la única aspiración de hacer el bien a los demás, sin la menor malicia ni deseo de engañarlos, de aprovecharse constantemente el propio empeño a medida que se lucha por la congruencia" (p.90).

Así, el líder que opera sobre la base de un poder centrado en principios, es más cuidadoso en la exigencia con los demás y también tiene más confianza en hacerlo. A medida que aumente su entendimiento de la relación entre el poder y el liderazgo, crecerá su capacidad para dirigir a otros e influir en ellos sin forzarlos. Y experimentará la poco habitual paz mental que emana de ser un líder más sabio y eficaz.

Trabajo en Equipo

El trabajo en equipo es aquel en el cual las personas, comparten conocimientos, habilidades complementarias, al construir un propósito, metas de desempeño, enfoques comunes, además de sentirse mutua e individualmente responsables. El concepto de trabajo en equipo debe ser trasladado a las organizaciones educativas, al igual que otro tipo de organización, generando como resultado la conversión de las acciones que se quieren y se merecen en logros, esto requiere sinergizar los entes educativos para que el trabajo del conjunto genere mayores logros que la suma de los beneficios individuales de cada uno de los miembros de la institución. De acuerdo con Alles (2004, p. 210), el trabajo en equipo, es la

“...habilidad para participar activamente de una meta en común, incluso cuando la colaboración conduce a una meta que no está directamente relacionada con el interés personal”. Esta habilidad se fundamenta en la colaboración y cooperación con los demás, por lo cual es necesario poseer facilidad para la relación interpersonal así como capacidad para comprender la repercusión de las propias acciones en el éxito del desempeño del equipo.

En este contexto, Torres (2003) asocia el trabajo en equipo con la habilidad gerencial para promover un ambiente de confianza y respeto, donde cada quien sea libre de expresar lo que piensa y siente, donde se sepa escuchar a los demás y aceptar sus ideas. De allí, la importancia de fomentar el trabajo en equipo manejando la toma de decisiones participativas según las circunstancias, distinguiendo cuándo es apropiado involucrar a los trabajadores y cuándo no lo es, ya que esto fomenta la motivación. Es así como el trabajo en equipo congrega personas con capacidades complementarias por medio de la construcción de propósitos comunes y objetivos compartidos, creando en ellos el compromiso de considerarse mutuamente responsables.

Igualmente, Robbins (2005, p. 348) confiere al trabajo en equipo la determinación de esfuerzos individuales que dan como resultado un desempeño mayor que las sumas de sus aportes individuales. Cabe destacar, que el trabajo en equipo permite desarrollar más ideas de lo que en forma individual pudiera conseguirse, ejecutando las tareas y evaluándolas; además, fomenta el intercambio de habilidades y destrezas entre los participantes, quienes se apoyan mutuamente con la finalidad de superar debilidades y fortalecerlas colectivamente. En resumen, el trabajo en equipo constituye una estrategia motivacional basada en la participación en el trabajo que se asienta sobre una base de confianza interpersonal, de comunicación fluida, de sinceridad, de apoyo mutuo, de respeto por las personas; y que supera las formas tradicionalmente rígida, jerarquizada,

desmotivantes y no pocas veces ineficientes de la organización vertical y horizontal.

Sistema de Variables

Se dice que una variable es cualquier característica o cualidad de la realidad, que es susceptible de asumir diferentes valores o dimensiones y que, por lo tanto, puede ser medida. Al respecto, Tamayo y Tamayo (2009) expresan que: “se denomina variable a un aspecto o dimensión de un fenómeno que tiene como características la capacidad de asumir distintos valores”. (p. 112). Es un aspecto que adquiere distintos valores y por lo tanto varía. Por consiguiente, en la presente investigación las variables de estudio se derivan del objetivo general correspondiente, tal como se presentan en el Cuadro 1, relativo a la operacionalización de las mismas.

Las variables, por consiguiente, son propiedades, características o atributos que se dan en grados o modalidades diferentes en las personas y, por derivación de ellas, en los grupos o categorías sociales. Así, son variables, la edad, el ingreso, la educación, el sexo, la ocupación, entre otros, que, como se ve, corresponden a grados diferentes o iguales de darse una cierta propiedad en las personas o de darse en modalidades diferentes.

A continuación se presenta el **Cuadro 1**, en mención.

Objetivo General	Variables	Definición Nominal	Dimensión Real	Definición Operacional (Indicadores)	Ítems		
Proponer un Plan de Liderazgo en la participación comunitaria del docente en la carrera de educación de la UNELLEZ, municipio Bolívar, estado Barinas.	Participación comunitaria	Diferentes alternativas de procedimientos para la integración y unificación de acciones para desenvolverse dentro de la comunidad	Nivel de integración	Comunicación	1		
				Tramitaciones	2		
				Trato	3		
				Motivación	4		
				trabajo	5		
	Liderazgo	Estilo gerencial centrado en optimizar el crecimiento de las personas cultivando sus atributos para establecer cambios valiosos y positivos mediante ayuda mutua en un estado armónico para el logro de beneficios colectivos.	Unificación	Actividades comunales	6		
				Toma de decisiones	7		
				Atención ciudadana	8		
				9			
				Habilidades del docente líder	Capacidad	10	
					Comunicativo	11	
					Democrático	12	
					Trabajo en equipo	13	
					Atributos	Visionario	14
						Iniciativa	15
					Respeto	16	
					Carisma	17	

Nota: Santiago, M. (2014).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Metodología de la Investigación

La presente investigación pertenece a las ciencias sociales, se mueve en este ámbito porque está centrada en la educación, específicamente en la actividad del hombre como parte de un colectivo, además de identificar las causas y consecuencias del comportamiento humano desde una perspectiva tanto individual como social.

Desde esta perspectiva la investigación está sustentada en una investigación de carácter cualitativa, siendo para Méndez (2009), “aquella que identifica características del universo de investigación, señala formas de conductas y actitudes del universo investigado, establece comportamientos concretos, descubre y comprueba la asociación entre variables de asociación”. Como se puede apreciar, este tipo de investigación trata de determinar la fuerza de asociación o relación entre variables, así como la generalización y objetivación de los resultados a través de una muestra derivada de una Población.

Así mismo se ubicó en el enfoque descriptivo porque permitirá obtener información de manera detallada los elementos que forman parte del objetivo en estudio, aspecto que hace mención Arias (2010), más allá del estudio de la asociación o la relación se pretende igualmente, hacer inferencia en que explique por qué las cosas suceden de forma determinada.

Tipo y Diseño de la Investigación

El diseño de la investigación es el procedimiento del trabajo integrado de forma coherente por las técnicas de recolección de datos y análisis a utilizar por el investigador, siendo estas relacionadas con los objetivos propuestos a fin de alcanzarlos con el desarrollo del mismo. Para Balestrini (2010), “el diseño de investigación brinda una respuesta precisa y congruente a las preguntas establecidas en el marco de la investigación (p.15). Lo citado hace mención en que, al abordar cualquier estudio de investigación se debe seleccionar un diseño para el desarrollo del mismo. Con él se busca determinar la asociación entre las variables, las unidades de análisis y objetivación de los resultados a través de una muestra que permita la inferencia o generalización, a una población de la cual procede la misma. En este sentido, la presente investigación será de tipo de campo, con carácter o diseño descriptivo.

La investigación de campo de acuerdo al Manual de Trabajos de Grado de la UPEL (2012), consiste en el análisis sistemático de problemas de la realidad, con el propósito bien sea de describirlos, interpretarlos, entender su naturaleza y factores constituyentes, explicar sus causas y efectos o predecir su ocurrencia. Haciendo uso de métodos característicos de cualquiera de los paradigmas o enfoques de investigación conocidos o en desarrollo. (p.18).

En atención a lo planteado, el trabajo se enmarca bajo este tipo de investigación cuantitativa, motivado a que el autor visitará el contexto en estudio a efectos de la realización del diagnóstico situacional, y opción de informarla situación existente, directamente de los objetos de estudios (docentes, estudiantes). Por su parte Hernández y otros (2009), afirman que, la investigación descriptiva “describe situaciones y eventos donde se especifican las características y propiedades más importantes de los fenómenos sometidos a análisis”. Se concibe entonces la investigación de campo de tipo descriptiva como aquella que analiza sistemáticamente los

problemas de la realidad, con el propósito de explicar sus causas y efectos, entender su naturaleza y factores que contribuyen a predecir su concurrencia con los temas de interés, orientados de forma directa en la investigación, donde se identifican causas y se proporcionan soluciones.

Tomando en consideración los objetivos y el tipo de investigación, la misma se enmarcará en un análisis que comprende cuatro etapas, Según Méndez (2009):

Etapa I. Diagnóstico de la situación real, desarrollando en principio una investigación de campo, realizando la exploración sobre los aspectos procedimentales de la participación comunitaria y liderazgo del docente en la carrera educación en la UNELLEZ municipio Bolívar, estado Barinas. Su frecuencia, disposición a utilizarlas, la importancia de la aplicación de la misma. Para la ejecución de esta fase se diseñó un instrumento y se aplicó como técnica la encuesta, dirigida a la muestra correspondiente a esta investigación. Durante el desarrollo de esta fase también se elaborará una matriz para la validación del instrumento y mediante la técnica Juicio de expertos.

Etapa II, durante esta etapa se sustentó la información recogida con una revisión bibliográfica, para confrontarla con las características del fenómeno y los hechos que suceden y que causan el problema detectado en la fase anterior, de manera que se determinó un marco referencial que señalo la necesidad de plantearse una alternativa de solución orientada a utilizar la participación comunitaria y el liderazgo del docente en la carrera de educación.

En cuanto a la Etapa III, se analizó, interpreto y presento los resultados recabados a través del instrumento utilizando como herramienta la estadística descriptiva y apoyándose en las dimensiones e indicadores de las variables establecidas. De los datos obtenidos se desarrollaron las conclusiones y recomendaciones derivadas de los análisis precedentes.

Para finalizar la investigación, con la etapa IV, donde se planteó las conclusiones y recomendaciones de la investigación, dando respuestas a las interrogantes del estudio planteado y al sustento del marco referencial desarrollado en la misma. De forma tal que se determine el alcance de los objetivos de la investigación.

Población

La población, son todos los sujetos involucrados en la investigación y que guardan relación con el estudio que se realiza, permitiendo el desarrollo de la misma.

En cuanto a este término Busot (2006), la define como todos aquellos elementos que comparten una característica o condición similar, permitiendo agruparlos en un colectivo. Para el desarrollo del presente estudio, se tomó el total de la población, es decir treinta (30) docentes; por considerarse una población finita, la cual, según Arias (2010), "...es la agrupación en la que se conoce la cantidad de unidades que la integran. Además existe un registro documental de dichas unidades" (p. 82). Por lo que, la Población en estudio, estará conformada por treinta (30) docentes que laboran en la Unellez, municipio Bolívar, estado Barinas.

Técnicas e instrumento de Recolección de Información

Dado que el estudio se identifica con una investigación cuantitativa descriptiva y ésta fundamenta su acción en la recopilación de datos primarios, obtenidos directamente de la realidad; se utilizó la técnica de la encuesta. La cual es definida por Palella y Martins (2006.), como "una técnica destinada a obtener datos de varias personas, cuyas opiniones interesan al investigador". (p.134). Esta técnica de la encuesta, va dirigida a diversas personas, con el fin de recoger las opiniones esenciales que beneficiará al investigador.

La técnica descrita fue aplicada a los docentes de la Unellez, del

municipio Bolívar, estado Barinas. La misma se aplicó usando como instrumento el cuestionario, que según Palella y Martins (ob. cit.), es:

Un instrumento de investigación que forma parte de la técnica de la encuesta. Es fácil de usar, popular y con resultados directos. El cuestionario tanto en la forma como en su contenido, debe ser sencillo de contestar. Las preguntas han de estar de manera clara y concisa; pueden ser cerradas, abiertas o semiabiertas, procurando que la respuesta no sea ambigua. Como parte integrante del cuestionario o en documento separado, se recomienda incluir unas instrucciones breves, claras y precisas, para facilitar su solución. (p.144).

De acuerdo con lo antes señalado, es indispensable tomar en cuenta cada lineamiento expresado por los autores citados y, ratificado, de manera concreta, por Hernández y otros (2009), quienes establecen que“... un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir”. (p. 391).

Finalmente, se diseñó un cuestionario tipo encuesta, dirigido al personal docente bajo la escala de Lickert, con alternativas Siempre (S), Casi Siempre (CS) y Nunca (N), donde los ítems que la conforman responderán a las interrogantes relacionadas con las variables en estudio. (Anexo A).

Para Bavaresco (2004), un instrumento de recolección de datos, “...es cualquier recurso, dispositivo o formato (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información” (p.69). Por consiguiente, el cuestionario es el instrumento adecuado para este tipo de estudios, ya que permite recopilar información necesaria y establecer las conclusiones respectivas, relacionadas con el estudio en cuestión.

Validez

Para la validación del instrumento se utilizó la técnica de juicios de expertos, a fin de modificar algunos criterios que sean convenientes para que el estudio sea más significativo. De esta manera, se realizó la validación de contenido que según Van Dalen y Meyes (2001), expresa que, “...para

evaluar la validez de contenido, el investigador debe verificar por sí mismo y con la ayuda de otros, en qué medida los ítems del cuestionario constituyen una muestra representativa del universo que se propone medir” (p. 352). Una vez suministrados los instrumentos, a los tres expertos seleccionados, estos procedieron a evaluarlos, con opinión favorable en cuanto a que los ítems contemplados en dicho instrumento, se ajustan a las exigencias y requerimientos de la investigación.(Anexo B).

Confiabilidad

Siguiendo los pasos para el cálculo de confiabilidad, se tiene que, según Hernández (2008), “La confiabilidad requiere de una sola administración del instrumento de medida y produce valores que oscilan entre cero (0) y uno (1)” (p. 135). Por consiguiente se aplicó el alfa de Cronbach, el cual permitió determinar, según Runyon, (2001); “...que punto en diez individuos o sucesos, ocupan la misma relación relativa respecto a dos variables” (p. 121). Por consiguiente, y para el cálculo del valor del coeficiente en mención, se aplicó la siguiente fórmula:

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \cdot \left[1 - \frac{\sum S_1^2}{S^2 total} \right]$$

De donde:

α = Coeficiente de Confiabilidad

n = Número de ítems.

\sum_1^2 = Sumatoria de las Varianzas de cada ítems.

S^2 Total = Varianza total del instrumento.

En tal sentido, el instrumento como tal, resulta ser confiable, ya que la consistencia interna de sus ítems es de 0,9432. Retomando a Runyon (ob.cit.), el mismo señala; que el alfa de Cronbach “...cuanto más se aproxime a su valor máximo (1), mayor es la fiabilidad de la escala” (p.122). Además, en determinados contextos y por tácito convenio, se considera que valores del alfa, superiores a 0,7 ó 0,8 (dependiendo de la fuente); son

suficientes para garantizar la fiabilidad de la escala (p.135); es decir, entre más se acerque el coeficiente a cero (0), hay mayor error en la medición, y mientras más cerca este de uno (1) será mucho más confiable. (Anexo C).

Procesamiento y Análisis de Datos

Sabino (2010), explica que: "...para el análisis e interpretación de datos se deben formular fundamentos porcentuales para la expresión cuantitativa" (p.48), Una vez concluida la recolección de los datos, a través de la aplicación del instrumento, se procesaron los resultados, mediante un análisis estadístico descriptivo y para cada una de las variables. Luego se describieron las relaciones entre ambas.

Posteriormente, y una vez aplicado el instrumento, se procedió a la elaboración de la matriz, en donde se tabularon los datos, de principio y de manera manual. Plasmándose las respuestas emitidas por los sujetos en estudio en cada uno de los ítems, y así; proceder a la organización posterior de la información en cuadros y gráficos estadísticos, que finalmente muestran los resultados obtenidos, con su debida interpretación y correspondiente análisis.

Por otra parte, vale decir que para la descripción de los datos obtenidos por cada variable, se utilizó la distribución de frecuencia absoluta y relativa de cada ítem y como técnica de representación gráfica se empleó el diagrama de barras. Asimismo; fueron analizadas las dimensiones que conforman cada variable en estudio.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Los datos que se recolectados, fueron organizados, codificados y analizados, con apoyo de la estadística descriptiva, que permitió trabajar con datos agrupados en base a datos, categorías, frecuencias y porcentajes, representados, como ya se dijo, a través de cuadros y gráficos. Al respecto y según Sabino (ob.cit.), explica que: "...para el análisis e interpretación de datos se deben formular fundamentos porcentuales para la expresión cuantitativa" (p.48). En tal sentido, en el presente capítulo, se incluyen los métodos de recolección, organización, presentación e interpretación de un grupo de datos, derivados de la información recabada.

En este orden de ideas y en atención a las diferentes opiniones derivadas de cada uno de los encuestados, se presentan los correspondientes cuadros y gráficos, en los que se detalla la distribución de frecuencias tanto absolutas como relativas, de los resultados derivados de la información recabada.

De igual forma, se describió en detalle el comportamiento de las variables estudiadas, ajustándose a los elementos descritos en su operacionalización. Y una vez analizados cada uno de los elementos que conforman esta sección, se procedió a realizar las conclusiones respectivas, previa determinación de las debilidades y fortalezas, propias de los sujetos en estudio.

Distribución de la Opinión del personal docentes de la Unellez, municipio Bolívar del estado Barinas.

Cuadro 2.

Variable: Participación Comunitaria.

Dimensión: Nivel de integración.

Indicador: Comunicación, Trato, Motivación y trabajo.

Nº	ÍTEMS	S		CS		N		F	%
		F	%	F	%	F	%		
1	Emplea la comunicación para dar a conocer su rol de promotor social.	5	16,5	5	16,5	20	67	30	100
2	Desarrolla buenas relaciones humanas con el personal que labora en la universidad y comunidad	30	100	0	0	0	0	30	100
3	Ejecuta estrategias orientadas a promover la motivación durante la gestión socioeducativa de la institución	0	0	10	33	20	67	30	100
4	La institución, orienta y asesora a los miembros de la comunidad en la formulación de proyectos comunitarios para el bienestar del sector	15	50	0	0	15	50	30	100

Fuente: Instrumento Aplicado al personal docente de la Unellez, municipio Bolívar del estado Barinas

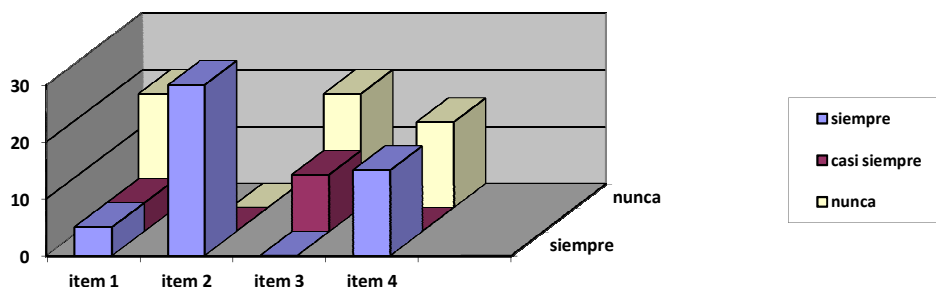


Gráfico 1. Indicadores: Comunicación, Trato, Motivación y trabajo.

En cuanto al cuadro 1 y gráfico 1, en relación con la variable participación comunitaria y nivel de integración, se pudo apreciar que el 67% de los docentes opinó que “Nunca” emplea la comunicación para dar a conocer el rol de promotor social en la institución objeto de estudio. Mientras que del 33% restante, 16,5% indicó que Siempre y el otro 16,5% que Casi Siempre. De allí que se puede inferir, la necesidad de actualización de los

docentes en el proceso comunicacional, como factor influyente para el logro de la participación comunitaria. Al respecto, Pierre (2005), plantea que se requiere mayor interés para fortalecer la identidad, la participación y la cohesión social de una determinada población, siempre y cuando se apliquen actividades para el logro de la misma.

En lo que respecta al ítem 2, se puede apreciar que el 100% de los docentes encuestados señalaron que mantienen buenas relaciones humanas con el personal que labora en la universidad y comunidad en general. Por lo que se concluye que poseen conocimientos sobre el trato que debe mantenerse para poder lograr una integración social en la institución. De igual manera, cabe señalar que estos elementos en los que se fundamenta el docente líder, hacen énfasis en las relaciones interpersonales, capacidad de comunicación y el bienestar laboral, considerándose como necesarios para una gestión de calidad.

Con base a lo anteriormente expuesto, es de considerar la importancia de clarificar una serie de conceptos que secunden la posibilidad de clarificación y comprensión, respecto a la voluntad institucional y educativa, en orientar su acción hacia una calidad de gestión laboral eficiente y eficaz. Al respecto, y según Oropesa (2004), la calidad de gestión constituye:

El conjunto de propiedades y características de un servicio que le confieren la aptitud para satisfacer las necesidades implícitas o explícitas, o que sería lo mismo expresado en terminología adaptada a lo cotidiano, la prestación de los mejores servicios posibles con un presupuesto determinado. (p.145)

Entendiendo que no se trata de trabajar más o de invertir más recursos, de lo que se trataría es, de hacerlo de una forma más racional y que cubra las expectativas de quienes la desarrollan, con efectividad. Obteniendo unos mejores resultados asistenciales, que satisfagan las necesidades con eficiencia, logrando mayores y mejores rendimientos al menor riesgo posible, con la debida aceptación, por parte de quienes participan en el proceso de gestión.

Igualmente, se puede apreciar en el ítem 3, que 67% de los docentes encuestados, señalan que nunca ejecutan estrategias orientadas a promover la motivación durante la gestión socioeducativa de la institución. Resultados éstos, que parecieran contradictorios ante los señalamientos dados por los docentes, cuando asumen que existen buenas relaciones entre el personal de la universidad y la comunidad. Al respecto, es de aclarar, que las relaciones interpersonales, aunque constituyen un elemento clave de las relaciones socioeducativas, no son determinantes en estas últimas. Por lo que es posible argumentar, una vez más, la necesidad de incentivos motivacionales que posibiliten el encuentro y socialización institucional-educativa y comunitaria.

Por otra parte, es relevante destacar que el líder debe ser capaz de motivar y guiar al personal, hacia el logro de los objetivos propuestos, mediante el uso de su personalidad afectiva-persuasiva. Así pues, el factor guía, es el que expresa la influencia que se ejerce en las personas, en función de estar alineados con un propósito común. Al respecto y, según lo plantea Ruiz (2003); "Líder es una persona que influye en el comportamiento de otros a quienes dirige, guía hacia la obtención de beneficios y metas, a la consecución de ideales" (p. 17).

El líder se describe entonces, como un individuo integral. Siendo esto, lo que se espera del líder docente, en tanto disponga de competencias humanas, conceptuales y técnicas, con el objeto de afrontar su rol de manera sistémica en la organización escolar. En correspondencia con lo expresado por Molinar (2004):

El líder en la educación es aquel que está comprometido con el ejercicio de su profesión; aquel que constantemente está aprendiendo y desarrollando habilidades nuevas; aquel que comparte una meta común con sus estudiantes y su institución; aquel que destierra el compromiso y la pasividad y aquel que inspira a sus alumnos para ser mejores personas y ciudadanos (p.17).

En cada docente existe un gran potencial para motivar a otros a crecer y de influir, en alguna medida, en las personas con las que interactúa, puesto que en las instituciones educativas son líderes valiosos para el logro de metas comunes. La educación presenta muchos retos para los nuevos tiempos y el papel del profesor como líder es tan importante como necesario.

Finalmente se pudo apreciar que los encuestados, en cuanto al ítem 4, presentan una opinión "encontrada". Dado que, del 100% de los encuestados, un 50% establece que la institución, Nunca, orienta y asesora a los miembros de la comunidad en la formulación de proyectos comunitarios para el bienestar del sector. Mientras que, el otro 50%; señaló, que Siempre. Por lo que se aprecia una diferencia antagónica respecto a la opinión entre los docentes. Lo cual, reafirma la sospecha que se viene planteando hasta ahora, en cuanto a la necesidad de contar con un Plan de Liderazgo respecto a la participación comunitaria del docente, en la carrera de educación de la UNELLEZ, municipio Bolívar, estado Barinas.

Cuadro 3.**Variable: Participación Comunitaria.****Dimensión: Unificación.****Indicadores: Actividades Comunales, Toma de Decisiones, Atención Ciudadana.**

Nº	ÍTEMS	S		CS		N		TOTAL	
		F	%	F	%	F	%	F	%
5	Promueve actividades comunales para proyectar el desarrollo comunitario.	0	0	15	50	15	50	30	100
6	Mantiene su liderazgo al momento de tomar decisiones.	30	100	0	0	0	0	30	100
7	Su desempeño como promotor social mejora la atención de la comunidad.	15	50	15	50	0	0	30	100

Fuente: Instrumento Aplicado al personal docente de la Unellez, municipio Bolívar del estado Barinas

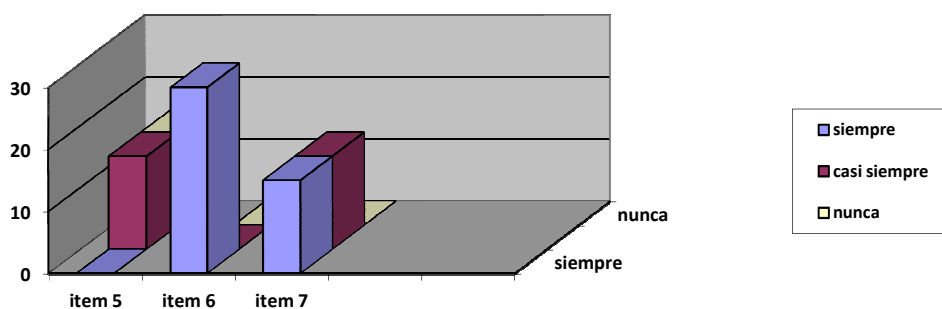


Gráfico 2. Indicadores: Actividades Comunales, Toma de Decisiones, Atención Ciudadana

Siguiendo con el análisis y tal como se evidencia en el cuadro 2 y gráfico 2, respecto a la variable participación comunitaria y dimensión unificación, en el ítem 5; se pudo evidenciar que 50% de los docentes manifestó que sólo, “Algunas Veces”, promueven actividades comunales para proyectar el desarrollo comunitario. Mientras el 50 % restante, consideró que Nunca promueven actividades comunales.

En consecuencia, se puede inferir que, hay un número significativo de los docentes que se encuentran divorciados de la realidad social comunitaria de la comunidad, por lo que, habría de considerarse la aplicación de estrategias motivacionales mediante técnicas que permitan el cumplimiento de su rol como promotor social y de esta forma, contribuir al desarrollo social de la comunidad donde se desempeñan como profesionales de la educación. Sin embargo, esto será posible, siempre y cuando, la institución se adecúe a los cambios y exigencias propias de los procesos educativos, en tanto que los requerimientos propios del entorno comunitario en que hacen vida. Al respecto y, parafraseando lo establecido por Chiavenato (2000), se tiene que; la respuesta social es la capacidad para adaptarse a las condiciones cambiantes de la sociedad o institución, tomando como referente la visión de la institución.

Por otra parte, se observa que, en el ítem 6, el 100% de los docentes indicaron que ellos mantienen su liderazgo, al momento de la toma de decisiones para lograr la participación comunitaria en la institución. Situación que hace comprensible, el hecho de que a pesar de mantenerse un liderazgo docente al momento de la toma de decisiones para realizar actividades que permitan la intervención comunitaria y el desenvolvimiento profesional, el mismo, no está en correspondencia con el papel del líder institucional y los postulados del docente transformador y participativo en el quehacer comunitario y, por ende, con la posibilidad real de poder lograr la transformación educativa que se requiere, en correspondencia con el desarrollo comunitario como tal.

En tal sentido, y según Marquina (2007); el nuevo docente "...debe ser un verdadero transformador social, pero también debe ser un líder que lleve las riendas en todo momento, que le dé significado a lo que promueve" (p.53).

Pero no sólo la cuestión académica debe estar presente en las estrategias significativas del docente, también está la dosis humana, la parte

del ser; en pocas palabras, debe estar presente el humanismo, como un "ingrediente" esencial, de quienes tienen la responsabilidad y el compromiso de garantizar una loable labor educativa.

Seguidamente, se tiene que, en el ítem 7, un 50% expresó que Algunas Veces, el desempeño como promotor social mejora la atención de la comunidad y otro 50% indicó que Siempre. Estos resultados permiten inferir que a pesar de las debilidades que se han venido constatando respecto al compromiso de liderazgo institucional; los docentes hacen un esfuerzo por cubrir, en ocasiones, con su rol de promotor social comunitario. Esto pudiera explicarse, considerando lo expresado por Prieto (2008); quien establece que; hay una multiplicidad de líderes desatacados en múltiples actividades, a los que el maestro debe conocer.

Entre esos líderes, "...unos conscientes de sus funciones, otros inconscientes de ellas, habrá muchos que pueden ser valiosos auxiliares para la obra del maestro. Otros, con espíritu regresivo, se empeñarán en que las cosas se mantengan en un nivel estacionario". (p.129). Sin duda estos pueden ser un serio obstáculo para una obra de progreso. Un maestro inteligente, con fuerte personalidad y con tacto suficiente, puede trabajar en el sentido de estimular la acción de los primeros y de neutralizar la de los últimos.

Cuadro 4.**Variable: Liderazgo.****Dimensión: Habilidades del Docente Líder.****Indicador: Capacidad, Comunicativo, Democrático y Trabajo en Equipo.**

Nº	ÍTEMS	S		CS		N		TOTAL	
		F	%	F	%	F	%	F	%
8	Actúa con delicadeza al intervenir en la solución de problemas propios de la institución.	30	100	0	0	0	0	30	100
9	Muestra capacidad de comunicación eficaz para el logro del liderazgo docente en la institución.	30	100	0	0	0	0	30	100
10	Participa democráticamente en todas las actividades propias de la institución.	15	50	15	50	0	0	30	100
11	Promueve el trabajo en equipo entre sus compañeros de trabajo.	15	50	15	50	0	0	30	100

Fuente: Instrumento Aplicado al personal docente de la Unellez, municipio Bolívar del estado Barinas

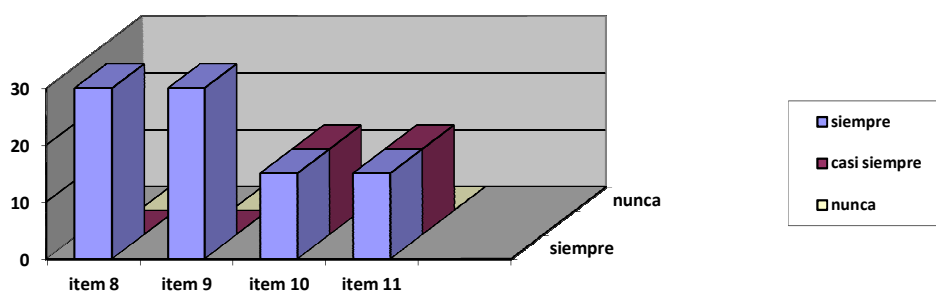


Gráfico 3. Indicadores: Capacidad, Comunicativo, Democrático y Trabajo en Equipo

Por otra parte, el cuadro 3 y gráfico 3 correspondiente; en relación con la variable Liderazgo y dimensión Habilidades del Docente Líder, en el ítem 8, se puede evidenciar que 100% de los docentes manifestó que “Siempre” actúan con delicadeza al intervenir en la solución de problemas propios de la institución. Mientras que en el ítem 9, se puede verificar que el 100% de los docentes respondieron que Siempre demuestran capacidad para efectuar

una comunicación en la institución, que permita el logro de la función de docente líder. En el ítem 10, el 50% de los docentes encuestados señalaron, que Siempre participan democráticamente en las actividades previstas en la institución, donde se busca afianzar el papel del docente líder comunitario, mientras el otro 50%, indicó que algunas veces participan. Estos resultados hacen visible la necesidad de que la institución asuma un rol de atención y apoyo al docente, mediante incentivos motivacionales que aviven a ese docente en su liderazgo natural; el cual demuestra, cuando asume el compromiso en el desarrollo de su trabajo, al tiempo que por su rol docente a nivel de las comunidades.

En lo que respecta al ítem 11, se puede evidenciar que un 50% indicó que siempre y otro 50%, que Casi Siempre promueven el trabajo en equipo entre sus compañeros de trabajos. Como es de observar y, según estos resultados, continúa de manifiesto, la necesaria actualización de los docentes en un plan de formación, contentivo de estrategias que permitan la obtención de conocimientos sobre el trabajo en equipo y sus ventajas para el logro de la participación del docente líder en su gestión a nivel comunitario y a través de la institución en estudio.

En esta perspectiva, el liderazgo docente en la gestión educativa se concibe como un proceso que se orienta al fortalecimiento de los proyectos educativos de las Instituciones, que sostiene la autonomía institucional en el marco de las políticas públicas y enriquece los procesos pedagógicos con el fin de responder a las necesidades educativas locales, regionales y mundiales. Es necesario entonces dejar claro, que la participación en el trabajo escolar dependerá de la orientación pedagógica que emitan los gerentes educativos, tomando en consideración sus principios; los cuales son fundamentales como parte del proceso de orientaciones que permitan mejorar la calidad profesional y personal de los educadores en general y por ende, en la función gerencial que en algunos casos le correspondiera asumir. Entendiendo como funciones gerenciales educativas, aquellas que permiten

al docente, dar orientaciones a las personas, con el fin de fortalecerles mediante estrategias que posibiliten su preparación y ser porta voces de lo que ya conocen al tiempo que, estar en condiciones de poder formar, educar, orientar y enseñar, a las distintas personas del conglomerado, llamado comunitario, en materias propias de sus intereses y correspondientes necesidades.

En este orden de ideas, Pestana (2004); establece que; La orientación pedagógica es un proceso de encuentro entre personas que propicia, además del conocimiento personal de los actores interesados, espacios para el diálogo, el análisis de situaciones, el intercambio de ideas, creencias y valores, la crítica constructiva y las posibilidades teórico-prácticas de proponer, experimentar, interpretar y evaluar acciones educativas con el propósito de comprender, mejorar y desarrollar las potencialidades pedagógicas de las personas dedicadas a la docencia.

Cuadro 5.**Variable: Liderazgo.****Dimensión: Atributos.****Indicadores: Visionario, Iniciativa, Respeto y Carisma.**

N°	ÍTEMS	S		CS		N		TOTAL	
		F	%	F	%	F	%	F	%
12	Propones nuevas ideas para mejorar el liderazgo del promotor social.	15	50	0	0	15	50	30	100
13	Toma iniciativas al momento de compartir actividades comunitarias.	30	100	0	0	0	0	30	100
14	Respeto las opiniones, al interactuar en su labor de promotor social.	30	100	0	0	0	0	30	100
15	Desempeña con carisma la función de promotor social para establecer empatía con los diversos actores de su entorno laboral.	0	0	15	50	15	50	30	100

Fuente: Instrumento Aplicado al personal docente de la Unellez, municipio Bolívar del estado Barinas.

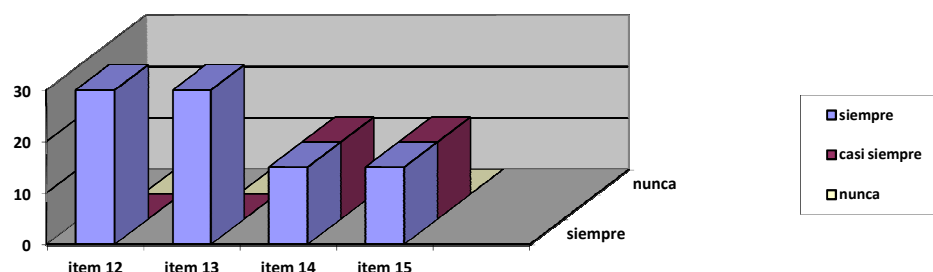


Gráfico 4. Indicadores: Visionario, Iniciativa, Respeto y Carisma.

En cuanto, al cuadro 4 y gráfico 4; respecto a la variable Liderazgo y, dimensión Atributos, en el ítem 12, se puede apreciar que el 50% de los docentes, expresó que Nunca proponen nuevas ideas para mejorar el liderazgo de promotor social en la institución, mientras otro 50% expresó, que Siempre lo hacen. La disparidad observada en estos resultados, permiten discurrir de que existen deficiencias respecto al compromiso que ha asumir un docente líder transformacional, como garante del ideario requerido

en los procesos de promoción social institucional; que hagan posible mejorar las actividades propuestas para tal fin.

En consecuencia, para Bass (citado por Bastidas y Mundo 2006), el liderazgo transformacional se caracteriza por la capacidad para producir cambios sustantivos. En tal sentido, se hace necesario que los líderes educativos, asuman el compromiso de los cambios y propuestas que se derivan desde el terreno de la educación, antes que mantener una "cómoda" postura de renitencia al cambio, por un contexto educativo abierto a la participación comunitaria, de la mano con la creatividad e innovación que haga posible una educación eficaz; adecuada a las exigencias y requerimientos propios de desarrollo del país que se quiere y se desea.

De todo lo antes planteado, se puede inferir que es necesario que el personal docente de la UNELLEZ, municipio Bolívar cumpla con el rol de líder transformacional, debido a que es una forma de contribuir al cambio de un contexto educativo participativo, creativo, expresivo y relacional para promover una educación de calidad y de la mano con el desarrollo social, político, económico y cultural de la nación y del país en general.

Mientras que en el ítem 13, se observa que en un 100% los docentes opinaron que Siempre toman iniciativa al momento de compartir actividades comunitarias, este resultado permite argüir la inexistencia de una buena disposición de parte de los docentes, para participar como promotores sociales comunitarios. En tal sentido, es evidente, la necesidad de actualización en los aspectos formales de liderazgo comunitario que ha de tener un docente líder universitario.

En cuanto al ítem 14, se puede apreciar que el 100% de los docentes encuestados opinaron que Siempre respetan las opiniones de los demás al interactuar con su labor de promotor social. En consecuencia, cabe destacar que la opinión de los docentes consultados coincide en que estos consideran que el respeto a la opinión durante la gestión que realizan en la institución es de vital importancia para poder lograr acuerdos que permitan participar

activamente en las actividades sugeridas. Desde este punto de vista, Canadell (2005), refiere que el maestro líder es un intelectual que posee una visión crítica y la habilidad y conocimiento necesarios para crear y facilitar espacios para la participación y el cambio (p.8). En tal sentido y en relación con el docente universitario, es posible señalar, que el mismo, ha de prepararse y desarrollarse mediante la organización de programas que no sólo le provean conocimientos y habilidades, necesarios para desempeñarse efectiva y eficientemente en sus funciones laborales, sino también, mediante una sólida orientación que haga posible alcanzar los cambios y transformaciones propuestas en los procesos de escolarización, en tanto que, las políticas educativas, los currículos y, la enseñanza - aprendizaje, constituyen los pilares fundamentales de la práctica cotidiana de ese docente líder, comprometido con su trabajo educacional y comunitario, como tal.

En este orden de ideas y en cuanto al ítem 15, se puede observar que existen opiniones encontradas por parte de los informantes, pues, 50% de los docentes encuestados, señalan que Casi Siempre y otro 50%, que Nunca, desempeña con carisma la función de promotor social para establecer empatía con los diversos actores de su entorno laboral. Por lo que, se puede argüir, que a pesar de que los docentes toman iniciativas y respetan las opiniones de los demás al momento de desarrollar las actividades comunitarias correspondientes, reconocen no poseer el carisma para desempeñar el rol de promotor social; siendo que, los mismos, se encuentran inermes de un liderazgo pertinente al quehacer social comunitario que se promueve a través de la institución, al tiempo que, poder lograr la participación comunitaria que se busca y se espera desde la institución y, entre ésta y la comunidad en que está inmersa.

Por lo anterior, es propicio referir lo señalado por Contreras (2005); quien considera que "...el entorno social no está todavía muy familiarizado con las escuelas, debido al alejamiento que la misma institución emana desde su seno" (p.34). Señalamiento que viene a reafirmar lo que se ha

venido encontrando a través de este estudio y, que a su vez, demanda de alguna conceptualización en lo referente a la acción socializadora del proceso educativo y los diferentes factores que intervienen en su gestión socializadora; al respecto y según Botello (2008); esos factores socializadores “...son elementos que garantizan el éxito en todo proceso que implique cambios importantes para un funcionamiento efectivo” (p.151).

De acuerdo con lo expresado en la cita anterior, es posible argumentar que un docente líder, con fuerte personalidad y suficiente sensatez, podrá trabajar con tal habilidad y destreza, hasta estimular al grupo y accionar estrategias que permitan soluciones a las distintas necesidades encontradas en el entorno institucional y comunitario. Evitando así, contradicciones a nivel de la institución, al tiempo que, posibilitando soluciones ante las múltiples complejidades y requerimientos, propias de las exigencias derivadas de su misión educativa y su quehacer de enseñanza – aprendizaje.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Una vez aplicado el instrumento y en función de los objetivos planteados, surgen las siguientes conclusiones:

Al Diagnosticar las habilidades del docente líder de la Unellez, municipio Bolívar, estado Barinas, se pudo evidenciar la presencia de algunas debilidades, enmarcadas en los siguientes aspectos: analítico, como planificador, organizador y ejecutor de acciones, que conlleven al desarrollo socioeducativo de la institución; destacando además, que el docente líder debe ser capaz de motivar y guiar al personal, en lo relativo al logro de los objetivos planteados, mediante el uso de su personalidad afectiva.

En este sentido, es de entender que el sistema educativo ha de tener como misión explícita o implícita, el preparar a cada docente para este cometido social y educativo. Donde las complejidades propias de las sociedades actuales, rebasan ampliamente el ámbito educativo, en sentido estricto. En realidad cada docente debe asumir sus propias responsabilidades para con los demás, de forma cotidiana y en sus actividades profesionales, culturales y sociales; promoviendo así, cambios productivos en la gestión socioeducativa que los mismos practican.

Por consiguiente, el docente líder debe estar preparado para poner en práctica sus competencias sociales y educativas, fomentando el trabajo en equipo, para una participación activa en el ámbito educativo, convirtiendo la gestión socioeducativa en una misión educativa, social, comunitaria.

El nuevo docente líder, debe ser antes que nada, humano y sensible en todos los aspectos esenciales de la vida, poseer esa empatía con sus estudiantes y con los miembros de la sociedad. Para el nuevo docente el ejemplo es su pedagogía, por lo que, el maestro líder ha de ser ese modelo de hombre y de mujer, que a su vez asuma el compromiso ineludible de ser agente multiplicador en esos educandos, modelos de hombres y de mujeres, y quienes serán los protagonistas del acontecer social y político del futuro.

En tal sentido y en cuanto a la capacidad del liderazgo del docente de la Unellez, municipio Bolívar, estado Barinas, respecto a su participación y, tal como se deduce de las opiniones surgidas por el colectivo docente, se pudo apreciar que éstos muestran actitudes para la proyección del desarrollo institucional, así como hacia la motivación de quienes hacen vida en la institución; a través de relaciones humanas efectivas y afectivas.

Cabe señalar, que los docentes por definición, son los protagonistas principales del cambio educativo. Sin su compromiso este acontecimiento no es posible. Los docentes detrás de los principales factores que lo dinamizan, son los actores de las prácticas pedagógicas innovadoras. En ese contexto, el docente, en forma general, propicia los espacios instruccionales y los estímulos para una gestión enmarcada en el cambio socioeducativo e impulso del proceso educativo.

Por lo tanto, se hace necesario que la institución educativa disponga de los diversos recursos, tanto humanos como materiales, a fin de alcanzar los objetivos preestablecidos, no obstante se adicione la manera con la cual se desenvuelve el docente, puesto que, de allí parte la eficiencia y la eficacia de los miembros y colaboradores que conforman la institución.

Recomendaciones

Se recomienda a los docentes de la Unellez, municipio Bolívar estado Barinas, planificar y desarrollar conjuntamente con los estudiantes, talleres y jornadas de trabajo, relacionadas con la gestión socioeducativa, a fin de ofrecer alternativas que permitan el fortalecimiento personal y profesional que se requiere.

Realizar actividades que afloren la praxis de un liderazgo docente efectivo en los diferentes espacios del aula, institución y entorno comunitario.

Diseñar, consecutivamente, acciones enmarcadas en la gestión socioeducativa y relacionadas con el proceso educativo y social comunitario.

Suministrar herramientas útiles a los docentes en materia de liderazgo, que a su vez, les sirvan como referencia para su desarrollo personal y profesional.

Desarrollar actividades pedagógicas, que promuevan la gestión socioeducativa institucional con la participación del colectivo institucional y comunitario, en la búsqueda de metas que fortalezcan el desempeño laboral y profesional de quienes hacen vida en la institución y su entorno social comunitario..

Finalmente, se recomienda a la Unellez, municipio Bolívar, estado Barinas, considerar los aspectos desarrollados en el presente estudio, a fin de mejorar el problema planteado y, de esta manera, promover cambios significativos en el proceso formativo institucional y social-comunitario.

CAPITULO VI

LA PROPUESTA

Luego de los resultados derivados de la investigación preliminar y presentados en este estudio. A continuación se muestra la propuesta, producto de dicha investigación, la cual consiste en un: *Plan de Liderazgo para la participación comunitaria del docente de la carrera de educación en la UNELLEZ, municipio Bolívar, estado Barinas.*

Dentro de este Plan, se plantean acciones pedagógicas que permitan el desarrollo de los contenidos referidos a los aprendizajes y, mediante el uso y aplicación de estrategias, que hagan posible la función del docente líder comunitario en dicha institución.

Las actividades a realizar, están centradas en la solución de la problemática planteada a nivel de la institución objeto de estudio. Con el propósito de orientar y motivar a los docentes al trabajo comunitario y, al trabajo en equipo entre educador-educando-comunidad, previa planificación y orientación curricular, siempre abierta a los cambios, a la innovación y adaptadas a las demandas y requerimientos de la realidad social y del desarrollo económico, político y cultural que demanda el país, desde lo regional y local, como tal.

Justificación de la Propuesta

Desde siempre los seres humanos han dedicado grandes esfuerzos buscando satisfacer sus propias necesidades y las de su grupo social. Así mismo, en el campo educativo, este proceso se concibe como un enorme reto, debido a la multiplicidad de factores que convergen en el mismo. En virtud de la gran importancia que ello merece, Pérez (2001:23); plantea al

referirse al educador, que “corresponde al docente ser el gerente educativo, la clave que garantiza el cabal funcionamiento de todos los factores que convergen en la universidad y lo cual redundaría en docentes capacitados, motivados y entusiastas con manifiesta vocación de servicio”. Razón por la cual, es más que justificado el hecho de plantearse, como parte de los propósitos fundamentales de las instituciones educativas y, entre estas, de las universidades, particularmente de la Unellez (municipio Bolívar); mecanismos de inducción docente, que hagan posible su participación comunitaria, desde el campo de lo educativo. Al tiempo que, como un proceso ineludible de desarrollo local comunitario, que plantea y reclama la necesidad de trabajar mancomunadamente y en función de criterios claros, en los que se reconozca los propios procesos existentes, además, de que se puedan ir creando nuevos paradigmas que fijen las pautas para la creación de una educación innovadora, renovadora e inclusiva, como eje fundamental de los cambios y transformaciones vigentes y que juegan un papel relevante. Por lo que se requiere de docentes, que sirvan de promotores sociales, para el trabajo comunitario, dado que la comunidad comienza a ser protagonista en la medida que se va involucrando, tanto en las acciones como en los proyectos educativos formativos en pro del desarrollo social y sus perspectivas de país en desarrollo.

Es por esto que apoyado en los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento y el análisis respectivo, donde se evidenció la necesidad de un Plan de Liderazgo para la participación comunitaria del docente de la carrera de educación en la UNELLEZ, municipio Bolívar, estado Barinas.

Frente a esta realidad detectada en la investigación, se desarrolla la propuesta para el fortalecimiento del rol docente como líder social.

Fundamentación Teórica de la Propuesta

Fundamentación Social y Humanística

La promoción social tiene dentro de sus cometidos, la presentación de estrategias motivacionales que se deben desarrollar en un ambiente social, bajo la responsabilidad de los entes gubernamentales, institucionales y ciudadanos. Pues, desde el ámbito educacional, se hará posible el logro de una mayor equidad de país y en este sentido, de impulso hacia las iniciativas y acciones individuales y colectivas, que a su vez permitan una mayor equidad y justicia social, en la que deje de ser una falacia, poder vivir con mayor participación y bienestar social en el que se creen las condiciones para una vida saludable, base fundamental para un mayor desarrollo intelectual y de las potencialidades personales de los hombres y mujeres en formación y que, finalmente, son el potencial del desarrollo de las fuerzas productivas del mañana.

En este orden de ideas y según las consideraciones de Salgado (2005), queda clara, la relación entre las condiciones de vida, la participación social y la concepción de la vida como un hecho positivo que debe ser buscado activamente en un proceso condicionado social y humanístico, además reconoce a las personas y grupos como sujetos activos en la construcción de su propio bienestar.

En razón a ello, la promoción social, es un punto de encuentro en el que confluyen, lo biológico y lo social, el individuo y la comunidad, lo público y lo privado, el conocimiento y la acción. Además de su valor intrínseco; es un medio para la realización personal y colectiva. Constituye, por lo tanto, un índice del éxito alcanzado por una sociedad y sus instituciones de gobierno, en la búsqueda del bienestar que es, a fin de cuentas, el sentido último del desarrollo.

En lo que se refiere, a la psicología humanista, es una escuela que pone de relieve la experiencia no verbal y los estados alterados de

conciencia como medio de realizar el pleno potencial humano; dado que centra la acción en el ser social en interacción con su medio, sus potencialidades y necesidades intrínsecamente humanas, con las personas de su contexto familiar y del entorno comunitario, que asume al educando en su condición de persona y desde una perspectiva biopsicosocial.

Una alternativa viable para dar solución a las problemáticas planteadas en la actividad educativa y en torno al alcance social de la labor de la población en su escenario de actuación, está dada en la elaboración de un programa transdisciplinar competente, que contenga acciones desde una dimensión humanista, que posibilite la implicación de la comunidad en formación, para así lograr la transformación social comunitaria que se requiere y que se desea.

Por los argumentos anteriores, es posible deducir, que la población y/o comunidad como tal, dependen de una red multicausal de factores biológicos y sociales. Donde el estado del ambiente, las formas de organización social, la estructura económica, el nivel de democracia, el grado de urbanización, las condiciones materiales de existencia, la escolaridad, la nutrición, la fecundidad y los estilos de vida, son todos, factores determinantes cruciales de la promoción social, a los cuales el sistema de atención educativo, específicamente, debe dar respuesta.

Fundamentación Pedagógica

Se han de concebir, modelos educativos que no sólo propicien las acciones de conservación, sino que avancen hacia metas más integradoras, con la situación global del planeta y los desequilibrios existentes en las sociedades y en la propia naturaleza.

Colom y Col (2001), refieren que; cuando se da por asumido la tradicional integración entre la educativo y la pedagogía, la cual surge del avance sobre ello (siguiendo la perspectiva interdisciplinar de las Ciencias de la Educación); considerando que los límites entre la Pedagogía Social y la

Pedagogía Educativa, son difusos, pero lejos de ser un inconveniente, se debe entender como un aspecto favorable, desde el momento de reconceptualizarlo en el plano epistemológico, teórico y práctico, del nuevo modelo de educación socio-educativa emergente.

El triángulo: entorno-ser humano-sociedad; es la figura que desdibuja la tridimensionalidad de una misma intervención educativa; siendo reestructurada en el marco general de las Ciencias de la Educación, y según los límites disciplinares de la Pedagogía Social, en tanto ésta proporciona un conjunto de conocimientos educativos teórico-prácticos válidos, para reconducir la relación ser humano-entorno a una situación más equilibrada, justa y sostenible, tanto en el plano natural como en el social.

Por otra parte, y reconociendo que los problemas en las sociedades actuales tienen su origen en causas de índole natural, y también de índole social. Desde la educación se deben abordar los procesos de cambio con acciones educativas integradoras, porque sólo así, éstas podrán traer como consecuencia, el reequilibrio de la relación ser humano-entorno y el desarrollo humano sostenible. Si las prácticas educativas trascienden de los sujetos y se contextualizan en el medio (la comunidad, el entorno, entre otros.), es imprescindible que se re-piense, re-defina y re-conceptualice, la educación social desde el marco actual de desequilibrio medioambiental y sus implicaciones propias.

En concordancia con lo planteado y dentro de su concepción Salazar y Cajiao (2002), citando a Luzuriaga padre de la Pedagogía Social en el marco interdisciplinar de las ciencias de la educación, plantea que; es toda aquella disciplina teórico-práctica, cuyo objeto de estudio es la relación ser humano-comunidad y cuya finalidad prescriptiva se sitúa en aportar conocimientos que permitan alcanzar cotas, cada vez mayores, de desarrollo cualitativo para ambos. De aquí se deriva que la educación social vista como la vertiente práctica de la Pedagogía Social, pretende aportar a esta disciplina científico-académica, todo conocimiento procedente, y por tanto también

producido, en la praxis del hecho socioeducativo, contribuyendo desde la perspectiva práctica a desarrollar diseños válidos que también supongan mejorar (¿reequilibrar?) las relaciones sistémicas del ser humano y el entorno.

La Motivación como Incentivo al Trabajo Social

La motivación es el impulso y el esfuerzo para satisfacer un deseo o meta. La satisfacción se refiere al gusto que se experimenta cuando colma un deseo. Ella implica impulso hacia un resultado, mientras que la satisfacción involucra resultados ya experimentados. De acuerdo a Gary (2006); señala que la motivación:

Refleja el deseo de una persona de llenar ciertas necesidades. Puesto que la naturaleza y fuerza de las necesidades específicas es una cuestión muy individual, es obvio que no vamos a encontrar ninguna guía ni métodos universales para motivar a la gente. (p. 56).

Como se ve, la motivación es un fenómeno complejo, no observable directamente y un poco etéreo. Debido a su intangibilidad, la motivación debe deducirse a partir de comportamientos observables, tal como se espera con la aplicación de estrategias motivacionales para el cambio de actitud; que involucren para hallar una plena garantía de la correlación entre la conducta observada y la motivación. En aras de conocer un poco más sobre este fenómeno, a continuación se expondrán distintos caminos explorados por quienes han reflexionado en torno al mismo.

Para Blum y Taylor (2002), ilustran las razones para considerar arduo el estudio de motivación: En una situación cualquiera, rara vez un individuo se comporta de una determinada forma como resultado de un solo motivo. Varios motivos, por lo general, operan simultáneamente para producir una determinada conducta. A menudo los individuos ignoran la razón verdadera de su comportamiento. Las personas suelen hacer cosas sin estar conscientes de la motivación básica de su conducta.

De allí que la motivación es un aspecto esencial en el trabajo con voluntarios. Es necesario captar y formar voluntarios para que desempeñen adecuadamente las tareas encomendadas, participen en el desarrollo de las actividades y permanezcan en ella, con la finalidad de lograr las metas comunes especialmente en temas de acción comunitaria, salud y educación.

La motivación que produce una conducta puede originarse desde el interior del individuo o por factores que actúan desde fuera de su persona. Estos factores internos y externos mantienen permanente interacción. En ocasiones, formas diferentes de conducta son provocadas por un mismo motivo. Un individuo encuentra en el entorno distintas opciones para satisfacer una misma necesidad. Diferentes motivos pueden dar como resultado una misma forma de conducta. Un mismo tipo de comportamiento puede conducir a lograr incentivos que satisfacen diferentes motivos.

Los motivos varían, tanto en el tipo como en la intensidad, entre un individuo y otro. Las características individuales y la situación, hacen que los incentivos que motivan a una persona pueden no motivar a otra o pueden generar en dos individuos distintos niveles de intensidad. Los impulsos o motivos varían en un mismo individuo en diferentes ocasiones, aquello que hoy impulsa a alguien a ejecutar una determinada conducta, puede que en el futuro no lo motive.

El Liderazgo como Acción Comunitaria

Existen acerca del liderazgo, teorías que se preocupan de enfocar al líder desde diferentes puntos de vista, desde sus cualidades físicas hasta las psíquicas (estatura, inteligencia, personalidad, peso, energía o salud, entre otras.). Se dice que el líder es un hombre o mujer que en un momento y en un lugar determinado, muestra actitudes o cualidades necesarias para el grupo; otro enfoque de liderazgo toma en cuenta las características de las interacciones entre líder y seguidores. En las líneas siguientes, se examinan algunas de ellas.

Fiedler y Chemers (2001), enfatizan que el liderazgo es una relación entre personas, en la cual la influencia y el poder están distribuidos en forma desigual sobre una base legítima. El poder puede ser formal o informal. No puede haber líderes aislados.

Dentro del liderazgo de cambio participativo, los miembros están motivados a apoyar los cambios necesarios para ajustarlos al cambio, destacándose el estilo colaborador y consultivo: El primero involucra a los miembros con un poder significativo para influenciar sobre los objetivos/metas y el significado de cambio; el segundo estilo coloca definitivamente el poder en manos de los gerentes, pero se promueve la consulta de las decisiones entre los miembros, abiertos a ser influenciados por ellos acerca de la forma como el cambio debería ser efectuado.

Cuando alguien adopta un papel de líder dentro de una organización, mucho de su estilo depende de cómo maneje sus habilidades, tanto técnicas, como humanas y conceptuales. En cuanto a la habilidad técnica, se refiere a la capacidad para poder utilizar en su favor o para el grupo, los recursos y relaciones necesarias para desarrollar tareas específicas y afrontar problemas.

El otro elemento es su habilidad humana a través de la cual influyen en las personas, a partir de la motivación y de una aplicación efectiva de la conducción del grupo para lograr determinados propósitos. Y el tercer elemento corresponde a la habilidad conceptual, aquella capacidad que se tiene para comprender la complejidad de la organización en su conjunto, y entender donde engrana su influencia personal dentro de la organización, razón por la cual que, conociendo a fondo estos elementos, el líder puede actuar de forma óptima; siempre y cuando tenga a su lado todo lo que involucre recurso humano y material; con la finalidad de llevar a la práctica las actividades en beneficio de todos; especialmente cuando se trate de elementos de trascendencia como es la promoción social y la educación.

Factibilidad de la Propuesta

En la elaboración de la factibilidad, es necesario tomar en consideración la disponibilidad de los recursos necesarios para llevar a cabo los objetivos o metas señalados. Esta incluye los objetivos, alcances y restricciones sobre los cuales se quiere hacer referencia en el estudio, además de un modelo lógico en el plan y, a partir de la creación de soluciones alternativas para el nuevo sistema, analizados para cada una de éstas.

El estudio de factibilidad, es una tarea que suele estar organizada y realizada por los analistas de los elementos que hace posible el estudio. El mismo se refiere a los recursos y su período de elaboración y/o ejecución, el cual varía, dependiendo del tamaño y tipo de plan a desarrollar, a saber y según la correspondiente propuesta, se plantean las siguientes:

Factibilidad Institucional

Desde el punto de vista institucional se cuenta con el apoyo del personal directivo. La coordinación de la UNELLEZ – municipio Bolívar facilita el espacio físico de todas las áreas para realizar las actividades pertinentes a la escolaridad, además, manifiesta que se puede hacer uso de los equipos audiovisuales que posee la institución, entre otros.

Factibilidad Social

Al respecto y en cuanto a la factibilidad social implícita en el plan, se indica la posibilidad de desarrollar el mismo, partiendo de una necesidad real detectada y reconociendo los beneficios implícitos que se derivarán de dicho plan, es factible la disposición y apoyo relacionado con los requerimientos tanto humanos, como financieros, técnicos e institucionales. En tanto que la realización de los correspondientes estudios a que diere lugar el mismo, tanto a nivel social, comunitario y educativo. Es importante recalcar que estas actividades pueden ser una alternativa para dar solución a los problemas en

el contexto educativo, comunitario y social, especialmente en el proceso de la promoción social por parte de los docentes de la institución, quienes tienen la disposición de recibir y participar como formadores y realizadores de las diferentes estrategias, talleres y jornadas a realizar, en pro de expandir los conocimientos en cada uno de los participantes y adquirir las habilidades y destrezas propias de un docente líder.

Factibilidad Técnica

En esta área del estudio, fue posible conocer el trabajo técnico a realizar, para el logro de la propuesta, teniendo como elemento de trascendencia la utilización de los recursos, la cual, según Zamudio (2005):

Indica si se dispone de los conocimientos y habilidades en el manejo métodos, procedimientos y funciones requeridas para el desarrollo e implantación del proyecto. Además indica si se dispone del equipo y herramientas para llevarlo a cabo, de no ser así, si existe la posibilidad de generarlos o crearlos en el tiempo requerido por el proyecto (p.2)

Al respecto, y en consideración con la realidad estudiada, están garantizados tanto los recursos humanos como materiales y, entre éstos, se tienen la disposición y disponibilidad por parte de los gerentes educativos, docentes de la institución en general y de la docente investigadora y autora del presente trabajo, para llevar a cabo las diferentes jornadas donde se desarrollen y discuta, el plan de liderazgo en participación comunitaria, para el fortalecimiento del rol del docente en la carrera de educación como promotor social, así como también, en lo concerniente a los equipos requeridos, entre otros materiales.

Factibilidad Económica

En cuanto a la presentación de la factibilidad económica y financiera, ésta se realizó, tomando en consideración los costos y gastos que se generan del trabajo de diseño y aplicación de la propuesta y, los mismos,

fueron realizados por cálculos propios derivados de acuerdo a la necesidad.

Para apoyar esta parte del estudio, y según Zamudio (2005):

Se refiere a que se dispone del capital en efectivo o de los créditos de financiamiento necesario para invertir en el desarrollo del proyecto, mismo que deberá haber probado que sus beneficios a obtener son superiores a sus costos en que incurrirá al desarrollar e implementar el proyecto o sistema (p.4).

Para este caso, los gastos generados serán sufragados por el investigador y mediante el apoyo del trabajo autogestionario derivado de la función correspondiente a las actividades planificadas en el plan de acción.

La Coordinación de la Universidad, igualmente, pondrá a la disposición, los espacios físicos y los equipos audiovisuales requeridos para la realización de las diferentes actividades a desarrollar, Por su parte, la docente investigadora y autora del presente trabajo, asume igualmente, los costos relacionados con el refrigerio y los recursos básicos de papelería.

Cuadro N° 6. Presupuesto.

Descripción	Costo (Bs.)
Papelería.	900,00.
Material Fotocopiado.	900,00.
Aportes a los Facilitadores Especialistas.	600,00.
Refrigerio.	1.500,00.
Total Bolívares.....	3.900,00.

Fuente: Santiago, M. (2015).

Objetivos de la Propuesta

Objetivo General

Proponer un Plan de Liderazgo para la participación comunitaria del docente de la carrera de educación en la UNELLEZ, municipio Bolívar, estado Barinas.

Objetivos específicos

Identificar las estrategias de liderazgo para el mejoramiento de la participación social comunitaria del docente.

Caracterizar el uso de las distintas estrategias motivacionales, en el fortalecimiento del rol docente como promotor social.

Diseñar estrategias para el fortalecimiento del rol del docente como líder en la participación comunitaria en la Unellez, municipio Bolívar.

Desarrollar jornadas de trabajo respecto al uso de nuevas estrategias motivacionales, para el fortalecimiento del rol docente como líder en la participación comunitaria.

Razonar sobre la relevancia del Plan de Liderazgo en la participación comunitaria del docente, en la carrera de educación de la UNELLEZ, municipio Bolívar, estado Barinas.

Plan de Acción

Objetivo General

Establecer un Plan de Liderazgo para la participación comunitaria del docente de la carrera de educación en la UNELLEZ, municipio Bolívar, estado Barinas.

Tabla. 2.

I. PARTICIPACIÓN SOCIAL COMUNITARIA I ACTIVIDAD	
Objetivo	Contenido
Identificar las estrategias de liderazgo para el mejoramiento de la participación social comunitaria del docente.	Estrategias. Estrategia Motivacionales. La Motivación. Rol del docente. El docente líder. Promoción social. Comunicación. Planteamientos de problema para promover la participación social en la institución.
Actividades	
Saludos de Bienvenida al personal directivo de la Unellez – municipio Bolívar. Presentar al docente especialista. Exponer la función de la propuesta. Indagar sobre los conocimientos que poseen los docentes sobre estrategias motivacionales para la promoción social. Dar a conocer nuevas propuestas motivacionales para la promoción social en la institución. Presentar diferentes estrategias motivacionales para la promoción social en la institución. Charla sobre Liderazgo y participación comunitaria dirigida al personal docente. Intercambio de ideas. Conclusión y cierre de la jornada.	
Tiempo	Responsable
Una jornada de 8 Horas	Docente Investigador, especialista en liderazgo
Recursos	Evaluación
Humanos: Directivos, Investigador, especialista Materiales: Plan de Acción, Diapositivas, Video Vean, Laptop	Retroalimentación al final de la actividad

Fuente: Santiago, M. (2015).

Tabla 3.

II. ROL DOCENTE COMO PROMOTOR SOCIAL	
II ACTIVIDAD	
Objetivo	Contenido
Caracterizar el uso de las distintas estrategias motivacionales, en el fortalecimiento del rol docente como promotor social.	Estrategias motivacionales. Equipos de trabajo. Comunicación. Liderazgo. Función del promotor social.
Actividades	
Saludos a los docentes de la UNELLEZ – municipio Bolívar. Información sobre la actividad a desarrollar. Explicación por parte del especialista en relación al uso estrategias motivacionales para el fortalecimiento del rol del docente como promotor social Charla sobre la función del docente como promotor social. Exposición sobre las conclusiones obtenidas.	
Tiempo	Responsables
Una jornada de 4 horas	Docentes, investigador y especialista
Recursos	Evaluación
Humanos: Docente investigador Especialista y docentes de la Universidad. Materiales: Video vean, papel, material mimeografiado sobre el tema, lápiz, papel	Reflexión por parte de los docentes. Retroalimentación al finalizar la actividad. Coevaluación del material informativo en la jornada de trabajo

Fuente: Santiago, M. (2015).

Tabla 4.

II. DISEÑO III ACTIVIDAD	
Objetivo	Contenido
Diseñar estrategias para el fortalecimiento del rol del docente como líder en la participación comunitaria en la Unellez, municipio Bolívar.	Eventos. Talleres. Jornadas. Operativos. Resolución de actividades.
Actividades	
Exposición de las estrategias para el fortalecimiento del rol del docente como líder en la participación comunitaria. Aplicación de las fases de procedimiento para la participación comunitaria en la institución. Pasos en la ejecución de la acción social del docente. Elaboración de estrategias para el fortalecimiento de la participación comunitaria en la universidad. Exposición de las estrategias sugeridas por los docentes. Análisis de la actividad realizada. Conclusiones de la jornada.	
Tiempo	Responsable
8 Horas	Especialista promoción social
Recursos	Evaluación
Humanos: Especialista en promoción social, Docente Investigador, personal docente. Materiales: papel, lápiz, marcadores, tiza, papel bond, Diapositivas, Video Vean, Laptop.	Participación activa en las actividades propuestas.

Fuente: Santiago, M. (2015).

Tabla 5.

III. OPERATIVIDAD IV. ACTIVIDAD	
Objetivo	Contenido
Desarrollar jornadas de trabajo respecto al uso de nuevas estrategias motivacionales, para el fortalecimiento del rol docente como líder en la participación comunitaria.	Exposición de las estrategias. Organizar estrategias motivacionales. Orientarse sobre estrategias motivacionales actuales de aplicación en la promoción del docente líder social de la comunidad en la universidad.
Actividades	
Saludos a los docentes de la UNELLEZ – municipio Bolívar. Información sobre la actividad a desarrollar. Explicación por parte del especialista en relación al uso adecuado de estrategias motivacionales para el fortalecimiento del rol del docente como líder en la participación comunitaria. Charla sobre la función del docente y las estrategias motivacionales más eficaces para fortalecer el rol del docente líder en la participación comunitaria. Exposición sobre las conclusiones obtenidas en la jornada.	
Tiempo	Responsables
Una jornada de 8 horas	Docentes, investigador y especialista
Recursos	Evaluación
Humanos: Docentes, Investigadora y Especialista. Materiales: Video Beam, papel, lápiz, láminas.	Reflexión por parte de los docentes. Retroalimentación al finalizar la actividad.

Fuente: Santiago, M. (2015).

Tabla 6.

III. RELEVANCIA OPERATIVA V. ACTIVIDAD	
Objetivo	Contenido
Razonar sobre la relevancia operativa del Plan de Liderazgo en la participación comunitaria del docente, en la carrera de educación de la UNELLEZ, municipio Bolívar, estado Barinas.	Plan de liderazgo. Resolución de actividades de participación comunitaria. Plan de gestión.
Actividades	
Saludos al grupo de trabajo. Análisis y reflexión sobre la relevancia del plan de liderazgo en la participación comunitaria del docente en la carrera de educación de la UNELLEZ. Producción del grupo de trabajo sobre actividades relacionadas a las estrategias para la participación comunitaria en la universidad.	
Tiempo	Responsable
4 Horas	Especialista en desarrollo comunitario, Docente investigador.
Recursos	Evaluación
Humanos: Especialista en desarrollo comunitario, Docente Investigador, personal docente. Materiales: papel, lápiz, cuadernos de trabajo	Informe de trabajo acerca de la relevancia del contenido.

Fuente: Santiago, M. (2015).

REFERENCIAS

- Agüero, Y. (2008), Significados y sentidos que le atribuyen los directivos a su función como promotores de participación social para la integración escuela-comunidad, Trabajo de Grado no publicado. Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Venezuela.
- Alles, M. (2004) Desarrollo del Talento Humano, Basado en Competencias. (1edición 2 reimpresión). Editorial: Granica. S.A.
- Álvares, M. (2008), Estilo de Liderazgo del Directivo del Colegio Fe y Alegría “La Inmaculada” municipio Barinas estado Barinas. Coordinación de Postgrado de la Universidad Fermín Toro.
- Arias, F. (2010), El Proyecto de Investigación. Editorial Episteme. C.A. ORIAL Ediciones. Caracas. Venezuela.
- Balestrini, A. (2010). Método de Investigación Social. México: Editorial Mc. Graw-Hill
- Bastidas A y Mundo Y. (2006). Participación de Padres y Representantes en el Proceso de enseñanza- aprendizaje de los Alumnos de Primera Etapa de Educación Básica. Trabajo de Investigación. Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt. Cabimas Edo. Zulia Venezuela
- Bennis, D. (2008) El Liderazgo; un paradigma social. Ediciones INESA Publicaciones. Caracas – Venezuela
- Bavaresco, C. (2004), Métodos de Investigación. España. Editorial Deusto
- Botello, J. (2008) Factores Socializadores en la Gerencia Educativa. Unión de Editores Venezolanos. Maracay Estado Aragua Venezuela.
- Busot, S. (2006). Trabajo Colectivo. España. Editorial Angostura.
- Blum y Taylor. (2002). Estudio de la Motivación. Argentina: Lumen / Humanitas.
- Canadell. M. (2005). El docente líder en el trabajo comunitario. México: Trillas.
- Chiavenato, L. (2007) Liderazgo Empresarial. Editorial Mc Graw Hill. México

- Carrillo, S. (2008), Tipo de Liderazgo que Ejercen los Directivos en las instituciones de Educación Básica en el estado Lara. Coordinación de Postgrado de la Universidad Fermín Toro.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 36.860 (Extraordinario), Diciembre 30, 1999.
- Covey, O. (2008), Procesos y Principios del Liderazgo. Novena edición. Editorial Legis. Colombia.
- Contreras, M. (2005), Cualidades del Líder Educativo. Monasterios Ediciones. República de Colombia.
- Contreras, A. (2005), Calidad de Cambios Gerenciales Socioeducativos. Ediciones ALMEIDA. Buenos Aires Argentina.
- Chiavenato, I. (2000). Administración de Recursos Humanos. Octava Edición. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (2007); El Modelo Humanista de Interacción Personal. Editorial McGraw-Hill, Interamericana de México S.A.
- Chinchilla. M. (2002). Liderazgo Personal. España: Mc-Graw Hill Profesional.
- David, L. (2006), Estrategias para un Liderazgo Efectivo. Espacio Temas de Ciencias Sociales. Editorial Texto, C.A. 3 79-86. Caracas, Venezuela
- Dávila, A. (2006), Calidad de Gestión. Ediciones INESA Publicaciones. Caracas – Venezuela
- España, M. A. (2003) Liderar Escuelas Multiculturales e inclusivas. Barcelona: Grao.
- Fielder, F., y Chemers M., (2001). Liderazgo y gestión efectiva. Glenview, IL; Scott, Foreman.
- Gary D. (2006). La Motivación. España. Editorial Anthropos. Bogota – Colombia.
- Ginberg (2006):Liderazgo Educativo. Disponible en: psicoeducacion.bligoo.com/.../Liderazgo-en-el-aula.ht

- Gómez, E. (2009). Programa de formación para fortalecer el desempeño profesional de los docentes de la Unellez municipalizada del municipio cruz paredes. Trabajo de Grado. Universidad Nacional experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora.
- Hoddettes, W. (2008), Estructura Organizacional Frente a la Calidad de Gestión Socioeducativa. Revista de edición semestral de la Universidad Nacional Abierta
- Hamtop, F. (2006) Los Líderes de Hoy. Ediciones Panamericanas. Bogotá.
- Hernández R, Fernández C y Baptista P (2009), Metodología de la Investigación. Editorial Mc Graw HILL.
- Hernández, G. (2004), Habilidades de Liderazgo. Ediciones NELARA – COLOR Siglo XXI.
- Hurtado, L (2010), Métodos Cualitativos y Cuantitativos en Investigación Evaluativa. Segunda Edición. Ediciones Morata. Madrid
- Lizarazu, B. (2001) Estrategias de Enseñanza y aprendizaje. Ariel: España.
- López A. (2007) Planificación Educativa. Revista Lebrija Digital. México.
- Marquina, J. (2007) Principios Fundamentales del Nuevo Docente. Fundación Editorial Venezuela. Caracas Venezuela.
- Martínez, R. (2006): Los Proyectos Educativos, una Herramienta para Convertir la Escuela en Centro de Quehacer Comunitario. Ponencia Presentada en el 2^{do} Congreso Pedagógico Bolivariano, municipio Escolar N°. 7 Camaguán - Guárico.
- Martínez, D. (2007), XI Seminario sobre Lideres Educativos. Caracas Venezuela.
- Mateo, J (2003). Liderazgo. México: Aguilar.
- Mattos, C (2009) La Estrategia. (3^a ed.).México: Naucalpen de Juárez. CHIVAS.
- Matute (2003). Integración escuela comunidad como estrategia motivacional Universidad Dr. Rafael Beloso Chacín

- Méndez, A. (2009): Como hacer un Trabajo de Investigación. Panapo. Caracas- Venezuela.
- Montesinos, V. L. (2011): Extensión y Desarrollo Rural. Escuela Técnica de Agrícola "Ricardo Montilla". Calabozo - Guárico.
- Moreno, Y. (2008) Diseño de un plan estratégico para la integración de padres, madres, representantes y escuela a través del Liderazgo Comunicacional aplicado por la Escuela Básica Bolivariana "Virgen María" ubicada en el Municipio Barinas Estado Barinas. Dirección de Estudios de Profesionalización y Postgrado de la Universidad Santa María.
- Molina, N. (2.006), Metodología de la Investigación Social. Editorial ROMOR. Miranda-Venezuela
- Molinar, H. (2004), Descripción del Líder y el Liderazgo en Educación. Editores Unidos. Santiago de Chile.
- Oropesa, A. (2004), Principios Básicos de la Gestión Docente. Revista Educere. Editorial Universidad de Los Andes. 36 (73-80). Mérida – Venezuela
- Parella, S. y Martín, F. (2006). Metodología de la investigación cuantitativa. Caracas: FEDUPEL
- Pérez, A. (2001). Investigación Cualitativa. Retos e Interrogantes. Madrid – España. Edito. La Muralla.
- Pestana, N. (2004). "Nuevas visiones sobre la formación docente: el caso de la reestructuración de un programa de actualización de los profesores universitarios". En Educere, 6. 21: 46-53. Mérida, PPAD
- Pineda, J (2011) Gestión del director para la promoción social hacia la participación comunitaria. Trabajo de grado. No publicado. Universidad Pedagógica experimental Libertador. Caracas.
- Prieto, M. (2008) Los Lideres y su desarrollo Multidisciplinario. Editorial Prentice Hall. México.
- Real Academia Española. (2001). Diccionario de la lengua española (21ra. ed.). Madrid: España.
- Riviere, A. (2003). La Comunicación y la evolución del lenguaje. 2º Edición, Madrid: Editorial Médica.

- Robbins, S. (2005). Comportamiento Organizacional: Teoría y Práctica. 10ª Edición. México: Editorial Prentice Hall Hispanoamericana, S.A.
- Rodríguez, M. (2005): Taller de Formación de Asesores. Una Propuesta Teórica Metodológica. Universidad Bicentennial de Aragua. Aragua.
- Ruiz, M. (2003) Comportamiento del Líder Educacional. Editorial Episteme. C.A. ORIAL Ediciones. Caracas. Venezuela.
- Runyon, L. (2001), "Análisis del Coeficiente de Correlación Pearson" Editorial Mc Graw Hill. México
- Sabino, C. (2010), "Metodología de la Investigación". Editorial. McGraw-Hill. México.
- Salgado, A. (2005). Métodos e instrumentos para medir la resiliencia: una alternativa Peruana. *Revista Diversitas*, 11, 41 – 48
- Solís, L. (2006) El Liderazgo Docente. Cadena de Editores Unidos. Caracas Venezuela
- Suárez, J. (2008), Importancia de la Comunicación para el fortalecimiento de la Acción Socioeducativa en los Planteles del Municipio Rojas del Estado Barinas. Dirección de Estudios de Profesionalización y Postgrado de la Universidad Santa María.
- Tamayo y Tamayo. (2009), Los Métodos de Investigación. Editorial Crepúsculo Editorial McGraw-Hill Latinoamericana, S.A. Bogotá-Colombia.
- Toro, F (1999) Desempeño y productividad. Colombia. Medellín. Emcel. Ltda.
- Torres, E. (2003), El Trabajo Familiar en la Escuela. Bogotá Colombia: ECOE Ediciones.
- Unesco (1999) Informe final de la conferencia regional sobre políticas y estrategias para la transformación de la educación superior en América Latina. La Habana. Cuba.
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador. (2012). Manual de Trabajos de Grado de Especialización, Maestría y Tesis Doctorales. Fondo Editorial de la Universidad Experimental Libertador: Caracas – Venezuela. FEDUPEL.
- Van Dalen, W. y Meyes, J. (2001) "Métodos de Investigación Cuantitativa" Bogotá. Colombia. Editorial ECOE Ediciones.

Vivas, Peleteiro de (2010): Como Educar e Investigar Fuera de Aula; un Modelo Pedagógico Alternativo. Caracas. FEDUPEL.

Zamudio H (2005), Los Nuevos Proyectos de Investigación. Editorial Astrilla. México.

ANEXOS

ANEXO A
CARTA DE PRESENTACIÓN



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

Estimado

Docentes

La presente tiene como finalidad presentarle un instrumento el cual serviría para la recaudación de información para el trabajo de investigación: **PLAN DE LIDERAZGO PARA LA PARTICIPACION COMUNITARIA DEL DOCENTE DE LA CARRERA DE EDUCACIÓN EN LA UNELLEZ MUNICIPIO BOLÍVAR, ESTADO BARINAS;** el cual es confidencial y sólo se utilizará para tales fines.

Gracias por la colaboración que usted pueda prestar para la realización del mismo.

Instrucciones:

El instrumento es anónimo.

Responda una sola alternativa.

Si tiene dudas pregunte al investigador.

Instrumento Dirigido a los Docentes

Alternativas	Siempre	Casi Siempre	Nunca
1. Emplea la comunicación para dar a conocer tu rol de promotor social.			
2. Desarrolla buenas relaciones humanas con el personal que labora en la universidad y comunidad			
3. Ejecuta estrategias orientadas a promover la motivación durante la gestión socioeducativa de la institución			
4. La institución, orienta y asesora a los miembros de la comunidad en la formulación de proyectos comunitarios para el bienestar del sector			
5. Promueve actividades comunales para proyectar el desarrollo comunitario.			
6. Mantiene tu liderazgo al momento de tomar decisiones			
7. Tu desempeño como promotor social mejora la atención de la comunidad			
8. Actúa con delicadeza al intervenir en la solución de problemas propios de la institución.			
9. Muestra capacidad de comunicación eficaz para el logro de del liderazgo docente en la institución			
10. Participa democráticamente en todas las actividades propias de la institución			
11 Promueve el trabajo en equipo entre sus compañeros de trabajo			
12 Propones nuevas ideas para mejorar el liderazgo del promotor social			
13 Toma iniciativa al momento de compartir actividades comunitaria			
14 Respeta las opiniones al interactuar en su labor de promotor social			
15 Desempeña con carisma la función de promotor social para establecer empatía con los diversos actores de su entorno laboral			

ANEXO B
FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO



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

Estimado:

Experto

A continuación se le suministra un instrumento de recolección de datos, para el trabajo de investigación titulado: **PLAN DE LIDERAZGO PARA LA PARTICIPACION COMUNITARIA DEL DOCENTE DE LA CARRERA DE EDUCACIÓN EN LA UNELLEZ MUNICIPIO BOLÍVAR, ESTADO BARINAS.** Por tanto, se le agradece leer el cuestionario, y expresar su opinión en cuanto a la claridad, congruencia, pertinencia con los objetivos de investigación, redacción, extensión y al efecto, señale las observaciones y recomendaciones pertinentes que considere.

Se le anexa seguidamente el objetivo general, los específicos y la operacionalización de las variables, todos expuestos a su consideración.

Gracias

Validación del instrumento aplicado a los docentes

Instrucciones: Para cada ítem escriba una equis (X) dentro de la casilla que usted considere pertinente a la investigación:

Ítem	Claridad		Congruencia		Pertinencia		Redacción		Extensión		Actualización	
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
1.												
2.												
3.												
4.												
5.												
6.												
7.												
8.												
9.												
10.												
11.												
12.												
13.												
14.												
15.												

Observaciones y Recomendaciones:

Evaluador

Firma



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

Estimado:

Experto

A continuación se le suministra un instrumento de recolección de datos, para el trabajo de investigación titulado: **PLAN DE LIDERAZGO PARA LA PARTICIPACION COMUNITARIA DEL DOCENTE DE LA CARRERA DE EDUCACIÓN EN LA UNELLEZ MUNICIPIO BOLÍVAR, ESTADO BARINAS..** Por tanto, se le agradece leer el cuestionario, y expresar su opinión en cuanto a la claridad, congruencia, pertinencia con los objetivos de investigación, redacción, extensión y al efecto, señale las observaciones y recomendaciones pertinentes que considere.

Se le anexa seguidamente el objetivo general, los específicos y la operacionalización de las variables, todos expuestos a su consideración.

Gracias

Validación del instrumento aplicado a los docentes

Instrucciones: Para cada ítem escriba una equis (X) dentro de la casilla que usted considere pertinente a la investigación:

Ítem	Claridad		Congruencia		Pertinencia		Redacción		Extensión		Actualización	
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
1.												
2.												
3.												
4.												
5.												
6.												
7.												
8.												
9.												
10.												
11.												
12.												
13.												
14.												
15.												

Observaciones y Recomendaciones:

Evaluador

Firma



**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
"EZEQUIEL ZAMORA"
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
COORDINACIÓN DE POSTGRADO**

Estimado:

Experto

A continuación se le suministra un instrumento de recolección de datos, para el trabajo de investigación titulado: **PLAN DE LIDERAZGO PARA LA PARTICIPACION COMUNITARIA DEL DOCENTE DE LA CARRERA DE EDUCACIÓN EN LA UNELLEZ MUNICIPIO BOLÍVAR, ESTADO BARINAS.**

Por tanto, se le agradece leer el cuestionario, y expresar su opinión en cuanto a la claridad, congruencia, pertinencia con los objetivos de investigación, redacción, extensión y al efecto, señale las observaciones y recomendaciones pertinentes que considere.

Se le anexa seguidamente el objetivo general, los específicos y la operacionalización de las variables, todos expuestos a su consideración.

Gracias

Validación del instrumento aplicado a los docentes

Instrucciones: Para cada ítem escriba una equis (X) dentro de la casilla que usted considere pertinente a la investigación:

Ítem	Claridad		Congruencia		Pertinencia		Redacción		Extensión		Actualización	
	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	Si	No
1.												
2.												
3.												
4.												
5.												
6.												
7.												
8.												
9.												
10.												
11.												
12.												
13.												
14.												
15.												

Observaciones y Recomendaciones:

Evaluador

Firma

ANEXO C
FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO



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

FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DISEÑADO

Yo _____ cédula de identidad N° _____,
hago constar por medio de la presente que he revisado el instrumento del
trabajo de investigación titulado: **PLAN DE LIDERAZGO PARA LA
PARTICIPACION COMUNITARIA DEL DOCENTE DE LA CARRERA DE
EDUCACIÓN EN LA UNELLEZ MUNICIPIO BOLÍVAR, ESTADO
BARINAS**. Realizado por la Lcda. **Santiago Mirangel**, estudiante de
Postgrado en La Maestría de Docencia Universitaria de la Universidad
Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora, el cual
considero que: El instrumento se encuentra: Apto para su aplicación,
deseándole éxitos en su investigación y que la misma permita el logro de los
objetivos propuestos

Evaluador

C.I.



**UNIVERSIDAD NACIONAL EXPERIMENTAL
DE LOS LLANOS OCCIDENTALES
"EZEQUIEL ZAMORA"
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO SOCIAL
COORDINACIÓN DE POSTGRADO**

FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DISEÑADO

Yo, _____, cédula de identidad N° _____, hago constar por medio de la presente que he revisado el instrumento del trabajo de investigación titulado: **PLAN DE LIDERAZGO PARA LA PARTICIPACION COMUNITARIA DEL DOCENTE DE LA CARRERA DE EDUCACIÓN EN LA UNELLEZ MUNICIPIO BOLÍVAR, ESTADO BARINAS.** Realizado por La Lcda. **Santiago Mirangel**, estudiante de Postgrado en La Maestría de Docencia Universitaria de la universidad nacional experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora, el cual considero que: El instrumento se encuentra: Aprobado para su aplicación, deseándole éxitos en su investigación y que la misma permita el logro de los objetivos propuestos

Evaluador

C.I.



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

FORMATO DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DISEÑADO

Yo, _____ cédula de identidad N° _____, hago constar por medio de la presente que he revisado el instrumento del trabajo de investigación titulado: **PLAN DE LIDERAZGO PARA LA PARTICIPACION COMUNITARIA DEL DOCENTE DE LA CARRERA DE EDUCACIÓN EN LA UNELLEZ MUNICIPIO BOLÍVAR, ESTADO BARINAS**. Realizado por la Lcda. **Santiago Mirangel**, estudiante de Postgrado en La Maestría de Docencia Universitaria de la universidad nacional experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora, el cual considero que: El instrumento se encuentra: Apto para su aplicación, deseándole éxitos en su investigación y que la misma permita el logro de los objetivos propuestos

Evaluador

C.I.

ANEXO D
RESULTADOS DE LA CONFIABILIDAD DE LA PRUEBA PILOTO
APLICADA

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE ALPHA

Item – total Statistics

	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Alpha If Item Deleted
ITEM 1	73.2000	46.8444	.0229	.8415
ITEM 2	73.5000	42.2778	.4333	.8271
ITEM 3	73.5000	46.5000	.0515	.8418
ITEM 4	72.5000	46.2778	.1550	.8358
ITEM 5	73.0000	48.4444	-.1656	.8511
ITEM 6	72.8000	40.4000	.7169	.8139
ITEM 7	73.1000	48.7667	-.2717	.8464
ITEM 8	73.4000	45.6000	.1855	.8360
ITEM 9	73.4000	40.7111	.6467	.8168
ITEM 10	73.5000	43.6111	.3990	.8284
ITEM 11	73.2000	41.2889	.5812	.8200
ITEM 12	72.9000	42.9889	.6038	.8221
ITEM 13	73.0000	45.7778	.2040	.8348
ITEM 14	73.8000	45.5111	.2188	.8346
ITEM 15	73.1000	43.6556	.6302	.8233

N of Cases = 10.0

N of Item = 15 0.81