EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL DEL DOCENTE EN EL PROCESO DE APRENDIZAJE DE ESTUDIANTES DE LA UNERMB

AUTORES:

CASTRO, ANDRÉS
GONZÁLEZ, DIANA

RESUMEN

La investigación tiene como propósito interpretar el liderazgo transformacional del docente asociado al proceso de aprendizaje de los estudiantes de la Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt, sede Coro. sustentada teóricamente en Terry (1991), Pastor (2010), Bass y Bass (2009), Aviolo. y Bass (1995), Cerdá (1999), Martínez (2008) y Ortiz (2009)entre otros. Metodológicamente se apoya en el paradigma interpretativo con método etnográfico. Las técnicas utilizadas son la observación participante y la entrevista a profundidad aplicada a los sujetos investigados 3 docentes y 2 estudiantes. Luego de la transcripción de las entrevistas a los informantes se generó la significación, de los siguientes hallazgos: El liderazgo de los docentes, más que transformacional, es dictatorial y político,poseen actitudes cambiantes, dictadores y autoritarios.

Palabras Clave: Liderazgo Transformacional, Docente, Proceso de Aprendizaje.

ABSTRACT

Thepurposeoftheresearchistointerpretthetransformationalleadershipoftheteacher associatedwiththelearningprocessofthestudentsofthe Rafael María Baralt National Experimental University, Coro campus. Theoreticallysupportedby Terry (1991), Pastor (2010), Bass and Bass (2009), Aviolo. and Bass (1995), Cerdá (1999), Martínez (2008) and Ortiz (2009) amongothers. Methodologically, itisbasedonthe interpretative paradigmwithanethnographicmethod. Thetechniquesused are participantobservation and in-depth interviews appliedtotheinvestigatedsubjects,

3 teachers and 2 students. After thetranscriptionofthe interviews withtheinformants, thefollowingfindingsweregenerated: Theleadershipoftheteachers, more thantransformational, is dictatorial and political, theyhavechanging, dictatorial and authoritarianattitudes.

Keywords: TransformationalLeadership, Teacher, LearningProcess.

DESDE LA INTRODUCCIÓN HACIA LA IDEA IMPULSADORA

En el mundo de la sociedad contemporánea actual, se mantiene un constante y álgido proceso derenovación y transición de lo que ha sido y de lo que debería ser la misma, por lo que se encuentra inmersa en latransformación de todos los ámbitos de la vida social, política, económica, cultural,científica y tecnológica, como característica principal que la identifica en este tiempo,comoconsecuenciadelimpacto deunmundo globalizado. Desde esta perspectiva de la globalización, es imperioso develar los retos que se presentan en estemundoglobalizadoenconstanterevolución,permitiendoquelasinstituciones sociales y en especial,las de educación universitaria, estén renovándosedesde las perspectivas académicas y administrativas, para mantenerse a la vanguardiade los requerimientos y desafíos provenientes de la sociedad del conocimiento.

En este orden de ideas, las instituciones universitarias están comprometidas con la necesidad d e cambio en todo su hacer, fundamentalmente en lo que se refiere ael liderazgo transformacional del docente asociado al proceso de aprendizaje de los estudiantes. Es así que, en reiteradas oportunidades,la Unión de Naciones para la Educación, la Ciencia y laCultura(2005:8),ha reportado estos desafíos impuestos por el mundo globalizado, así como los desafíos del rápido crecimiento de las ciencias y la tecnología, permitiendo encontrar respuestas adecuadas mediante el liderazgo del docente en escenarios educativos universitarios, basado en las transformaciones, por lo que debe asumir el compromiso de constituirse en un ente transformador de las naciones y en consecuencia de las instituciones.

De ahí entonces, que el docente universitario sea visto desde la óptica de las Naciones Unidascomo el factor relevante de los cambios de los países y de los centros universitarios, en el marco de su

quehacer educativo, lo cual impone entre otros factores, el desarrollo de competencias docentes, orientadas al logro de un proceso de facilitación de los aprendizajes de calidad, aplicando métodos prácticos coadyuvados por una gama de estrategias (didácticas),haciendo uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicación, así como las de carácter investigativo, para lo que se necesita la demostración de cierto nivel de capacitación, participación y ejecución de indagaciones y las correspondientes a la extensión universitaria, para la difusión del conocimiento, entre otros aspectos.La investigación tiene como propósito interpretar el liderazgo transformacional del docente asociado al proceso de aprendizaje de los estudiantes de la UNERMB.Metodológicamente se apoya en el paradigma interpretativo con método etnográfico.

Idea Impulsadora

El liderazgo para Barrow (1977:11) "es la capacidad para influir en el comportamiento de las personas bajo un determinado propósito. Es así que", las características que presentan los lideres pueden exhibir comportamientos que facilitan la interacción interpersonal y una relación positiva de trabajo denominados habilidades de relaciones humanas, estructuración de tareas y realización de trabajos conocidos también como conocimientos técnicos, la planificación, organización y evaluación de las actividades de trabajo en grupos denotados como habilidades administrativas.

Cabe decir que, el comportamiento del líder y su visión posibilitan, de acuerdo con Aviolo y Bass (1995:20) la transformación en donde no sólo se satisfacen necesidades y se llevan a cabo diferentes tareas, sino que es posible reconocer las diferencias individuales en necesidades, elevándolas y desarrollando el potencial para alcanzar altos niveles de desempeño. Adicionalmente, Bass (1995:17) asegura que el liderazgo "es efectivo si los seguidores

alcanzan sus metas o conocen sus necesidades como consecuencia de un liderazgo exitoso."

En este sentido, cuando un líder conduce a sus seguidores más allá del autointerés inmediato por medio del carisma, la estimulación intelectual y la inspiración, hay liderazgo transformacional; al respecto Mendoza, Ortiz y Parker (2007:213) indica que:

El líder eleva el nivel de los seguidores en cuanto a su madurez y sus ideales, así como interés por su realización, su auto actualización y el bienestar de otros, de la organización y el de la sociedad en su conjunto.

Al respecto, Bayón (1998:54) define liderazgo como "la capacidad de ciertas personas para influir en otras, teniendo la líder capacidad de poder, comprensión de las personas, inspirar a sus seguidores y crear un ambiente propicio." De acuerdo a lo señalado por el citado autor, se interpreta el liderazgo como la habilidad que posee una persona para influenciar directamente en las opiniones, actitudes y comportamiento de otros individuos, es decir implica influir e interactuar con la gente para realizar y lograr los objetivos trazados dentro de la organización.

Por lo anterior, en las diferentes esferas sociales es evidentemente necesario el despliegue del liderazgo como herramienta para la motivación, ejecución, entrega, bienestar y empoderamiento de los miembros de los diferentes grupos. La educación ocupa un lugar fundamental en la sociedad, pues es el catalizador que acelera la construcción de oportunidades de desarrollo y participación. Por lo tanto, la educación transforma espacios y sobre todo personas. El liderazgo debe ser llevado también a las instituciones educativas como una propuesta para la reconfiguración de la sociedad y las organizaciones a través del rol del docente como un líder educativo que influencie el cambio, de este modo el liderazgo podría crear un entorno favorable para fomentar la integración social y el desarrollo.

En la medida de los avances, las funciones del director o del gerente educativo se hacen más difíciles en esa búsqueda del ideal educativo, la eficacia y los resultados positivos. Ya no es cuestión de administrar los recursos y al personal o de representar a la administración del centro educativo, en la actualidad se requiere que sea líder pedagógico, mantener un equilibrio entre lo estable del sistema y el cambio que pueda surgir, conservar las fortalezas de la institución y sus profesores, minimizar las debilidades que pudieran existir, beneficiarse las oportunidades que le ofrece el entorno y erradicar las amenazas del mismo; todo con el propósito de una mayor calidad educativa.

Según Lorenzo y García (2010:10) "la función directiva es un factor clave en la mejora de los centros educativos, especialmente en la gestión del cambio." En este sentido, se puede señalar que, las instituciones cuyos líderes cumplen una función directiva eficiente, poseen la capacidad para desarrollarse como personas y líderes, de esta manera significativa, mejorar en todos los aspectos de la institución bajo su mando. De ahí se puede afirmar que, este planteamiento refleja la importancia de contar con un liderazgo adecuado que permita optimizar los procesos administrativos dentro de la organización, ampliándola y preparándola para afrontar los cambios.

En la actualidad, los docentes deben contar con un conjunto de valores, destrezas, habilidades y un estilo de liderazgo que le permita manejar el ámbito adecuadamente e influenciar de la mejor manera a los estudiantes; dado que no se podría lograr los objetivos establecidos en las instituciones con docentes desconocedores, desmotivados e incapaces de influir en la conducta de aquellos que dirigen, llegando a ser reflejados en el sistema social en que se desenvuelven. El docente es el responsable principal de promocionar una educación de calidad y para lograrlo tiene que cumplir con funciones gerenciales que según Chiavenato (1999:146)

debe ser de "planificación, organización, dirección y control a objeto de utilizar sus recursos humanos, físicos y financieros con la finalidad de alcanzar objetivos comúnmente relacionados."

Desde las instituciones de educación universitaria, varios estudios indican que los docentes también son reconocidos como líderes y aseguran que el liderazgo del docente es importante en la transformación de la sociedad. Al respecto, González (2008:46) asegura que "los docentes son congruentes con su modo de actuar y son carismáticos, hay un estímulo hacia las personas que están a su cargo, son honestos y tienen buena comunicación con los estudiantes y compañeros." También hace hincapié en las competencias de liderazgo del docente al referirse que "puede movilizar los diferentes grupos personas en las instituciones educativas (alumnos, empleados, docentes) para mejorar la calidad de la enseñanza."

Por eso, hablar de gerencia educativa en Venezuela es algo más que una moda, es una urgencia, pues los recursos destinados a la educación deben generar un producto final muy distinto al actual, dado que pareciera que los principales encargados de la educación no están realizando la tarea como debe ser. Tal es el caso en la Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt, sede Coro, pues se observa debilidades en el liderazgo de los docentes de esta institución universitaria, como responsables de la educación. Estas faltas de liderazgo en las instituciones educativas, se evidencias en estudios realizado por Berrios y Silva (2009:7) al afirmar que "un alto porcentaje de directivos y docentes conocen teóricamente los estilos de liderazgo, pero les cuesta aplicarlo en sus respectivas funciones, visualizándose desacuerdos entre lo planteado del deber ser del gerente educativo y ola práctica del mismo."

Así mismo, Soto (2011:54) al abordar el tema de liderazgo, asegura que "es una cualidad inherente a la identidad de las

instituciones educativas y para ello el docente se configura como una condición básica que despliega influencias como líder en los procesos de formación de los estudiantes." Recientemente, Cortés (2012:78) afirmó que:

La calidad de la educación superior en Venezuela se destaca como una de las mayores preocupaciones del gobierno, y en este sentido, ha llevado a las instituciones educativas a determinar políticas, estrategias y programas procurando acreditar su proceso formativo y lograr un desempeño efectivo de los directivos, empleados y docentes que la componen.

Desde esta visión, la Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt, busca que el proceso formativo de los estudiantes de los diferentes programas sea de excelente calidad y el desempeño docente sea efectivo y eficiente. Por eso uno de sus fines consiste en "consolidar la transformación de valores individuales y sociales apoyados en un sistema educativo de calidad que garantice la accesibilidad del conocimiento para todos, orientados al desarrollo científico, cultural y humanístico integral". En este sentido, el papel del docente líder es fundamental para alcanzarlo y por lo tanto es necesario conocer las características de liderazgo en el docente para el crecimiento, la innovación, el mejoramiento y la creatividad.

Sin embargo, se ha observado en los docentes de esta institución de educación superior, pocos rasgos esenciales de liderazgo para un clima favorable en el proceso educativo como falta de estímulos y cooperación en los estudiantes, conductas autocráticas evidenciándose ambiente escolar hostil. Es importante que, en el proceso educativo todos los aspectos mencionados estén fortalecidos en los actores involucrados para que el liderazgo se consolide de manera adecuada. Es relevante destacar que, al conversar con los docentes expresaron que no se han formado como docentes universitarios para ejercer a nivel de postgrado, solamente han ofrecido

sus servicios basados en sus conocimientos y experiencia como docente a nivel de primaria y media general.

Igualmente, se ha evidenciado que en la Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt, se desarrollan desde diferentes enfoques en cuanto a estrategias gerenciales y liderazgo, se puede afirmar que son aspectos en los que no están actualizados, es decir, se siguen patrones tradicionales y obsoletos, conductas aprendidas en sus años de servicios como docentes y que deben ser mejoradas basándose en las nuevas tendencias o enfoques modernos que buscan mejorar los procesos educativos y administrativos.

Por tal motivo, la formación y actualización de los docentes de esta casa de estudio es necesaria, se interpreta que, de seguir así, aplicando estrategias que no están acordes con la realidad, la calidad educativa desmejoraría, pues los docentes seguirán cometiendo los mismos errores y el proceso de aprendizaje se vea afectado, así como los estudiantes. Desde estos eventos, se establecen las siguientes interrogantes:

- ¿Cómo se compone el escenario actual de los docentes en liderazgo transformacional con el proceso de aprendizaje de los estudiantes de la Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt?
- ¿Cómo es el desempeño en el aula de clases del docente en su liderazgo transformacional con el proceso de aprendizaje de los estudiantes de la Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt?
- ¿Cuáles son las características que poseen los docentes que participan como líder transformacional al proceso de aprendizaje de los estudiantes de la Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt?

Partiendo de las interrogantes antes mencionadas, se presentan los propósitos de la investigación:

Propósitos de la Investigación

Propósito General: Interpretar el escenario actual de los docentes en liderazgo transformacional asociado con el proceso de aprendizaje de los estudiantes de la Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt.

Propósitos Específicos:

- Describir el desempeño del docente en su liderazgo transformacional asociado con el proceso de aprendizaje de los estudiantes de la Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt.
- Observar la formación del docente en liderazgo transformacional asociado con el proceso de aprendizaje de los estudiantes de la Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt.
- Comprender la actuación de los docentes en su liderazgo transformacional asociado al proceso de aprendizaje de los estudiantes la Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt.

Aporte del estudio

El liderazgo transformacional en los docentes representa una vía para lograr la interacción de los estudiantes en su proceso de aprendizaje y con ello alcanzar los objetivos comunes que llevan al alcance de la meta mediante acuerdos comunes donde todos los actores sociales asumen el compromiso de aunar esfuerzo por el bienestar colectivo.

Localización del estudio

La localización de la investigación, se establece a lo planteado por De La Torre y Navarro (2004:40) en el aspecto espacial, social, temporal y de unidad poblacional. De acuerdo con el autor:

Acción social: liderazgo transformacional del docente asociado al proceso de aprendizaje de los estudiantes de la Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt, sede Coro.

Ámbito temporal: durante el periodo comprendido abril 2017 a noviembre 2018.

Ámbito espacial: Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt (UNERMB), ubicada en la avenida Rafael Gallardo entre avenida Maracaibo y avenida Buchivacoa, parroquia San Gabriel, municipio Miranda del estado Falcón.

Sujeto social: Docentes y estudiantes.

Reflexión Teórica

Liderazgo Transformacional

En el siglo XX surgieron nuevas corrientes que suponían cambios en el concepto de liderazgo. El poder estructurado y definido en las condiciones y en las leyes, se hacía inherente al puesto desempeñado. La ley fijaba los límites de la competencia y jurisdicción de los funcionarios públicos para impedir el abuso del poder y establecía las normas sucesorias pertinentes, para evitar la toma del poder por la violencia. Por consiguiente, se dice con certeza que el liderazgo siempre ha existido, nació y evolucionó con el ser humano, su ejercicio es innegable en el hogar, la escuela, la comunidad, la iglesia, la empresa, la política y muchas actividades del día a día, y por esta razón es considerado como un fenómeno universal que involucra una relación entre líder y seguidor.

Cabe decir que, el liderazgo es una condición que permite no solo repensar la manera de hacer las cosas sino construir estrategias articuladas con las necesidades y oportunidades para la consolidación de nuevas y ambiciosas metas. El liderazgo es dirigir acciones a fines importantes y generar compromisos para que suceda el cambio real. De ahí que tenga una infinidad de conceptualizaciones entre las que encuentra Terry (1991.408) quien lo define como "la relación en la cual una personal (el líder) influye en otras para trabajar voluntariamente en tareas relacionadas para alcanzar los objetivos deseados por el líder y/o el grupo." Es decir, el liderazgo es una manera de influir positivamente en otros con el fin de alcanzar los objetivos comunes con el apoyo mutuo.

Por su parte, Pastor (2010:67) indica que el liderazgo ha sido definido

como "un rasgo de personalidad, una habilidad para inducir obediencia, el ejercicio de influencia, una forma de persuasión, una relación de poder o simplemente una percepción de los subordinados." En resumen, se puede establecer cuatro características que necesariamente han de concurrir para hablar de liderazgo. En primer lugar, han de estar involucradas las personas de un grupo, de manera que unos dirijan y guíen al grupo y otros acaten las órdenes del líder, ayuden a definir su posición como tal y permitan que fluya el proceso de liderazgo. En segundo lugar, se produce una distribución desigual entre los líderes y los miembros del grupo.

En cuanto al tercer aspecto importante, es que el líder utiliza diferentes formas para influir en sus seguidores, cuestión que lleva necesariamente al cuarto aspecto que, se refiere al liderazgo moral entendido como el que se refiere a los valores y que requiere que se ofrezca a los seguidores suficiente información sobre las alternativas que se poseen para responder, llegado el momento, de manera inteligente ante la propuesta del liderazgo de un líder.

Al mismo tiempo, Bass y Bass (2009: 25) nos indican que los estudios de liderazgo se han abordado desde diferentes perspectivas, las cuales son derivadas debido al comportamiento de los líderes, teniendo en cuenta que cualquier definición está sujeta al contexto con aspectos sustantivos y metodológicos claramente identificados. Estas perspectivas se mencionan a continuación:

Liderazgo como personalidad: busca explicar el por qué algunas personas se desempeñan mejor que otras en el ejercicio de liderazgo. Los argumentos se basan en que no se debe desestimar el grado de influencia de la personalidad del individuo, un líder es quien tiene gran cantidad de rasgos en su personalidad y carácter.

Liderazgo como una atribución: la mayor cualidad de un líder es que sea reconocido como tal, los rasgos y

comportamientos o actitudes son definitivos para su connotación.

Liderazgo como una función de los procesos de grupos: tomar el rol de líder como el núcleo, el punto central en un movimiento social. El liderazgo se convierte entonces en la centralización y concentración de esfuerzos en una persona como una expresión de poder.

Liderazgo como una construcción de significado: los líderes proporcionan comprensión y significado a situaciones donde los seguidores los encuentran confusos, ambiguos o inciertos.

Liderazgo de pensamiento: el liderazgo es ejercido a través del conocimiento, la lectura, la escritura en donde las actividades intelectuales originales son de gran impacto.

Liderazgo como conducta o comportamiento específico: los líderes dan propósitos y significados a otros para movilizar la energía y poder competir. El liderazgo es un trabajo adaptativo, las actividades de movilizar un sistema social de cara a los retos, clarifica las aspiraciones y se adapta a los retos mostrados. **Liderazgo como forma de persuadir:** mediante argumentos de valor, el liderazgo permite persuadir a los seguidores para convencerlos.

Liderazgo como inicio de una estructura: el estímulo e un líder genera una alta probabilidad de estructurar comportamientos en un grupo, ya que ellos ven el estímulo como un recurso legítimo de la organización.

Liderazgo como influencia discrecional: se considera el liderazgo como un rol que debe asumirse al ocupar determinada posición en una organización.

Liderazgo como el arte de lograr los objetivos: el liderazgo es la habilidad de lograr las metas y objetivos.

Sin duda, estas dimensiones propuestas por Bass y Bass desarrolladas en los docentes universitarios de la UNERMB, conducirían a la excelencia educativa, mejoramiento continuo de los procesos de aprendizaje, armonía en el ambiente escolar y productividad.

De acuerdo a las diversas teorías desarrolladas sobre el liderazgo, Turner y Müller (2005), Mendoza, Ortiz y Parker (2007) y Bass y Riggio (2006) han tomado diferentes enfoques teóricos entre los que se encuentran:

Teoría de Rasgos: desarrolla en la década de 1940, la idea de liderazgo en las teorías de rasgo se basa que los lideres efectivos comparten rasgos comunes, en donde para la identificación de éstos se centraban principalmente en tres puntos: altas habilidades de gestión, la personalidad y la apariencia física.

Teoría del Hombre: se reconocen atributos y características extraordinarias en el líder que lo distingue de los seguidores y en general, que lo hacen diferente a los demás. Esta teoría busca identificar las características y postularlas como universales para la clasificación de un gran hombre, de cierta manera lograr una homogeneidad en el concepto, cuestión pro la cual no es posible aplicarlas debido a la diversidad de personalidades y contextos en que se desenvuelve el líder.

Teoría de los rasgos: se propone unos rasgos universales para la caracterización del liderazgo. Se hacen referencia a rasgos físicos, habilidades, personalidad, aspectos relacionados con la ejecución de tareas y características sociales organizacionales.

Teorías conductuales: estas asumen el liderazgo efectivo adoptaba diversos estilos comportamentales, los cuales eran evaluados de acuerdo a parámetros como la preocupación por: las personas y las relaciones, la producción, uso de autoridad, involucramiento del equipo en la formulación y toma de decisiones, la flexibilidad frente a la aplicación de reglas.

Teoría de contingencia: estas teorías no buscan universalidad en las teorías de liderazgo para aplicarlas a todas las situaciones, por el contrario, lo que hace un líder eficaz está ligado a la situación que debe enfrentar. De esta manera evalúan las características del líder, la situación en término de las variables de contingencia y se busca un acuerdo entre la situación y el líder.

Teorías Carismáticas: surgen a partir del éxito de los empresarios líderes en los cambios organizacionales. Se destacan el liderazgo transaccional y el transformacional.

Hoy día, se desarrolla el liderazgo denominado transformacional. Este nuevo enfoque considera las situaciones en las que se encuentran los grupos, es decir, la estructura de los mismos, tipo de tarea que realizan, objetivos, metas, necesidades y cómo el líder se adaptará para realizar las funciones que acerquen al grupo a los resultados para los que se ha formado. Así pierde importancia los rasgos de la persona o personas que van a ocupar el puesto de dirigir e impulsar al grupo hacia sus objetivos, cobrando fuerza el estilo y las funciones que tendrán que adoptar.

En cuanto al liderazgo transformacional, Bass y Bass (2009:345) lo define como "un proceso que se da en la relación líder-seguidor, que se caracteriza por ser carismático, de tal forma que los seguidores se identifican y desean emular al líder." El líder es intelectualmente estimulante, expandiendo las habilidades de los seguidores; los inspira a través de desafíos y persuasión, proveyéndoles significado y entendimiento. Finalmente, considera a los subordinados individualmente, proporcionándoles apoyo, guía y entendimiento. Por otra parte, define al liderazgo transaccional, como aquel que se centra en la transacción o contrato con el seguidor, en donde las necesidades de este pueden ser alcanzadas si su desempeño se adecua a su contrato con el líder. A continuación, se presentan las dimensiones del modelo transformacional de Aviolo. y Bass (1995:32):

- **Liderazgo transformacional:** Los líderes son vistos con respeto, son modelos de confianza, se puede contar con ellos, y demuestran altos estándares éticos y morales.
- **Motivación por inspiración:** Los comportamientos de los líderes motivan e inspiran seguidores, se exalta el

espíritu de equipo, tanto los líderes como los seguidores demuestran entusiasmo y optimismo creando una positiva visión del futuro

- **Estimulación intelectual:** Los líderes estimulan y fomentan la innovación, la creatividad, y cuestionar antiguos supuestos. Da la bienvenida a nuevas ideas y no debiera tener miedo a equivocarse o ir contra la corriente.
- **Consideración individualizada:** Pone especial atención en las necesidades y diferencias de cada individuo. Escucha efectivamente, desarrolla el potencial e interactúa de forma personalizada con sus seguidores.

Proceso de Aprendizaje desde la visión de Piaget

En el contexto del aprendizaje, Piaget (1974:69-76) señala que es importante tanto lo explicito como lo intencionalmente aprendido, en lo implícito o incidentalmente adquirido, por cuanto que experiencias personales y conocimientos previos, adquiridos de uno u otro modo, influyen decisivamente en el aprendizaje sucesivo, favoreciéndolo generalmente, aunque, a veces, pudiendo también dificultarlo. El aprendizaje puede conceptuarse como proceso interno de cambio resultante de la experiencia personal del aprendiz, tomando el término experiencia en su sentido más amplio y profundo, conforme al significado que ya le fue atribuido por Dewey que incluye tanto las experiencias espontáneas u ocasionales del sujeto en el transcurso de la vida cotidiana, como las experiencias intencionales y sistemáticas que se producen.

Por el contrario, no constituyen aprendizaje otros cambios debidos al desarrollo, maduración, medicación. Lo que hace que se produzca el cambio, en que el aprendizaje consiste, es la adquisición o incorporación de algo nuevo, que supone alguna variación o modificación en las adquisiciones previas. Delclaux (1983:116) describió

el aprendizaje como "proceso mediante el cual un sujeto adquiere destrezas o habilidades prácticas, incorpora contenidos informativos, o adopta nuevas estrategias de conocimiento
y/o acción."

Consecuentemente, el mencionado autor incluía en el aprendizaje: adquisición de conductas, adquisición de información y adquisiciones mixtas. Por tanto, el aprendizaje comporta adquisición de información o conocimiento, de habilidades o destrezas, de estrategias, de formas nuevas de comportamiento o actuación que implican modificación de las adquisiciones precedentes. A su vez, las competencias adquiridas constituyen la base de nuevas adquisiciones o cambios, que se manifiestan en la cognición y la acción. Las distintas teorías del aprendizaje, sean cognitivas o constructivas, sean asociativas o conductistas, coinciden en proclamar que aprender implica cambiar conocimientos o conductas precedentes, postulando que el aprendizaje constituye un proceso en que, a partir de las adquisiciones previas, se producen reorganizaciones o reestructuraciones del conocimiento y conducta.

Asimismo, es necesario distinguir entre el aprendizaje y la ejecución o puesta en práctica de lo aprendido. El proceso de aprendizaje, como proceso interior, no es directamente observable; mientras que la ejecución puede observarse y hasta medirse. De los cambios en la ejecución o modificaciones en el comportamiento observable se infiere la ocurrencia del interno y personal proceso de aprendizaje. Esto es, se observan actividades personales del aprendiz en determinadas condiciones y luego su subsiguiente ejecución como resultado de aquellas.

Como se ha indicado, resultado del aprendizaje es el cambio que se produce en el aprendiz como efecto o consecuencia del proceso. Mediante los procesos de atención y percepción de los rasgos relevantes de los triángulos, su análisis y

categorización perceptiva o conceptual, cambia la capacidad del aprendiz de identificar triángulos, reconocer sus propiedades definitorias y las clases o categorías de triángulos. La relativa estabilidad del cambio producido, su persistencia o duración, constituye uno de los rasgos definitorios del aprendizaje. El grado de estabilidad o persistencia se halla vinculado a las modalidades o tipos de aprendizaje que, por consiguiente, habrán de ser considerados.

Los cambios de índole cuantitativa, vinculados al aprendizaje asociativo, literal, por repetición, son menos estables o duraderos, excepto que se lleve a cabo un sobre aprendizaje inicial o bien la frecuente utilización o aparición del elemento correspondiente. Persistirá en la memoria el nombre de los emperadores romanos sólo si su aprendizaje inicial se produjo mediante la penosa repetición de la serie de los mismos (sobre aprendizaje). La clave de acceso al cajero automático se mantendrá estable en la memoria sólo si se sigue utilizando (frecuencia de uso).

Al respecto Contreras (citado por Meneses 2007) define el proceso de aprendizaje como un fenómeno simultaneo que se vive y se crea desde dentro, esto es, procesos de interacción e intercambio regidos por determinadas intenciones en principio destinadas a hacer posible el aprendizaje, y a la vez, es un proceso determinado desde fuera, en cuanto a que forma parte de la estructura de las instituciones sociales entre las cuales desempeña funciones que se explican no desde las intenciones y actuaciones individuales, sino desde el papel que juega en la estructura social, sus necesidades e intereses, quedando así planteado el proceso de aprendizaje como un sistema de comunicación intencional que se producción en un marco institucional y en el que se generan estrategias encaminadas a provocar el aprendizaje.

Por otra parte, Ortiz (2009:69) define al proceso de aprendizaje "como el movimiento de la actividad

cognoscitiva de los alumnos bajo la dirección del maestro, hacia el dominio de los conocimientos, las habilidades, los hábitos y la formación de una concepción científica del mundo."Se considera que en este proceso existe una relación dialéctica entre profesor y estudiante, los cuales se diferencian por sus funciones; el profesor debe estimular, dirigir y controlar el aprendizaje de manera tal que el alumno sea participante activo, consciente en dicho proceso, o sea, "enseñar" y la actividad del alumno es aprender.

De hecho, las características, formas de llevarse a cabo, propósito y productos del proceso son diferentes dependiendo del enfoque o paradigma en que dicho proceso se ubique, así en el conductismo el aprendizaje es pasivo y reproductor, en el paradigma cognitivo el aprendizaje activo y es construido mediante la manipulación o procesamiento de la información, en el contextual ecológico el proceso de aprendizaje está centrado en la vida y en el contexto, ambos resultan muy importantes para favorecer el aprendizaje significativo y la generación de competencias a partir de la experiencia.

Camino metodológico

En la actualidad existen diversos paradigmas para desarrollar un proceso de investigación, aunque es un término de origen griego, fue introducido en la comunidad científica por Kurt para explicar de algún modo los cambios de las prácticas científicas a través del rol de las funciones cognitivas y las influencias sociales. De este modo, paradigma estaría constituido por una red de conceptos, valores y creencias metodológicas y teóricas con el fin de explicar, interpretar y comprender los resultados de investigaciones. Al respecto, Cerda (1999:26) señala "el paradigma define lo que constituye la ciencia legitima para el conocimiento de la realidad a la cual se refiere.

Desde esta visión, se asume el paradigma interpretativo, el cual emerge a partir del reconocimiento de la importancia de los aspectos simbólicos y significativos de la vida

social y del lenguaje en la producción y reproducción de este contexto educativo. Para Pérez (2004) el paradigma interpretativo emerge como:

"alternativa al paradigma racionalista, puesto que en las disciplinas de ámbito social existen diferentes problemáticas, cuestiones y restricciones que no se pueden explicar ni comprender en toda su extensión desde la metodología cuantitativa.Estosnuevos planteamientos proceden fundamentalmente de la antropología, la etnografía, el interaccionismo simbólico. Varias perspectivas y corrientes han contribuido al desarrollo de esta nueva era, cuyos presupuestos coinciden en lo que se ha llamado paradigmahermenéutico, interpretativo-simbólico fenomenológico." (p.26)

El tipo de investigación que se toma para esta investigación es la cualitativa. Goetz y LeCompte (1988) expresa que el objeto de la investigación de tipo cualitativo, es la construcción de teorías prácticas, configurados desde la misma praxis y constituida por reglas y no por leyes. Considerando lo citado, el investigador en el escenario de la Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt, entrevistará a cada uno de los sujetos involucrado en la investigación, interpretando cada una de la información emanada para luego comprender el liderazgo transformacional del docente asociado al proceso de aprendizaje de los estudiantes de la Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt, sede Coro.

En resumen, la metodología cualitativa estudia con profundidad una situación concreta y profundiza en los diferentes motivos de los hechos, buscando la comprensión del fenómeno. Por tal motivo, existe integración del investigador con el contexto de la UNERMB para poder describir e interpretar la realidad vivida por los estudiantes del programa de educación en relación al liderazgo transformacional del docente en el proceso de aprendizaje.

El método utilizado en esta investigación se basa en el etnográfico, que de acuerdo a Martínez (2008:111) etimológicamente el término etnografía "significa la descripción (grafe) del estilo de vida de un grupo de personas habituadas a vivir juntas (ethnos)," por lo tanto ethnos sería la unidad de análisis, en este caso, es el grupo de docentes UNERMB sede Coro. Según Martínez (ob cit), la etnografía se apoya en la convicción de las tradiciones, roles, valores y normas del ambiente en que se vive y generan regularidades que pueden explicar la conducta humana. Este método busca la objetividad en el ámbito de los significados utilizando como criterio de evidencia el acuerdo intersubjetivo en el contexto educativo.

El diseño de esta investigación se realizó mediante el proceso contentivo de los siguientes momentos sugeridos por Yuni y Urbano (2005:119-128):

Momento inicial: se parte de una negociación de entrada con los docentes de la UNERMB, sede Coro; de tal manera que se pudo acceder a esta realidad educativa por cuanto formo parte del personal docente ordinario de la misma. En este momento el investigador hace su primer contacto, visitando las instalaciones de la universidad, para contactar a los posibles informantes clave y recabar la información necesaria para la preparación de los instrumentos de investigación.

Momento exploratorio: establecer la reducción de la amplitud en los datos obtenidos, es decir, el material producto de las entrevistas y observaciones se realizan en la UNERMB, relacionado con el liderazgo transformacional del docente asociado al proceso de aprendizaje de los estudiantes y se revisa con la finalidad de revivir la realidad observada y escuchada, para luego reflexionar y comprender esa realidad, permitiendo así una visión de conjunto que dará lugar al proceso de categorización.

Momento descriptivo: representa la combinación de las versiones narrativo – descriptivas implícitas en cada una de las categorías, con el

fin de determinar pautas en las informaciones, lo que implica un resumen de lo obtenido precisando en los aspectos más destacados de la categorización.

Momento interpretativo: implica relacionar y conectar las diversas categorías, así como también el establecimiento de un sistema de contrastación para luego interpretar los fenómenos estudiados en la la UNERMB, relacionado con el liderazgo transformacional del docente asociado al proceso deaprendizaje de los estudiantes.

El método etnográfico permite elegir la muestra intencional denotando una serie de criterios necesarios y altamente convenientes para tener una unidad de análisis con las mejores ventajas a los fines investigativo, y se denominan informantes clave. Goetz y Lecompte (1988:45) lo definen como "individuos en posición del conocimiento, estatus o destrezas cognitivas especiales que están dispuestos a cooperar con el investigador. Frecuentemente son elegidos porque tienen acceso (tiempo, espacio, expectativas) o datos inaccesibles para el investigador."

Desde esta perspectiva, me permite seleccionar cuidadosamente a los informantes clave que darán la información requerida para esta investigación, los cuales son: 3 docentes y 2 estudiantes. Estos criterios de selección para los informantes clave son: profesionalización, años de experiencia, tiempo en la institución y que trabajen y estudian en la UNERMB. Para facilidad del manejo de los datos por cada informante, se garantiza la confidencialidad de los mismos y se procedió a identificar a cada informante con un sistema de codificación alfanumérica, cuya descripción es la siguiente:

Cuadro 1

Codificación Alfanumérica de los Informantes Clave

Codificación alfanumérica	Descripción
D	Este campo identifica su característica docente
E	Campo cuyo

	significado estudiante
N°	Campo que corresponde al número del investigado, es decir, su observación o entrevista

Fuente: Castro (2024)

Cuadro 2

Caracterización de los informantes clave

Informante clave	**Función**
D1	Docente
D2	Docente
D3	Docente
E1	Estudiante
E2	Estudiante

Fuente: Castro (2024)

La investigación cualitativa posee sus propios métodos para la recolección de datos, pero para este estudio, se revisaron específicamente los métodos etnográficos, Goetz y Lecompte (1988:48) indican que estos varían de acuerdo a cuatro dimensiones, ellas son: estructura, confiabilidad, injerencia del investigador y objetividad. En tal sentido las técnicas a emplear son la observación y la entrevista. En cuanto a la observación, esta técnica permite obtener los datos a través de la observación directa del fenómeno. Además la observación participante facilita estudiar el comportamiento no verbal de los informantes y tener una relación más íntima e informal con los sujetos que se observan en su ambiente natural, y en relación con la entrevista permitirá hacer surgir actitudes y sentimientos que el entrevistado sería incapaz de expresar de una forma directa.

En cuanto a la entrevista, Bussot (2008:125) alude a "una relación entre dos o más personas donde la comunicación producida persigue una personalidad definida, en este caso obtener la información fidedigna acerca de la vida del grupo, y por lo cual supone además una planificación anticipada." En este sentido, la entrevista a profundidad se le realiza a los docentes y estudiantes de la UNERMB, con cierto grado de

libertad para que puedan expresar sus opiniones de manera espontánea y natural, elaborando así su propia estructura de información.

Con respecto a los instrumentos, se utilizó para la recolección de datos, el diario de campo que según Moreno (2007:205) "constituye un instrumento de registro de información de la realidad investigada, que considere el espacio, tiempo y sujeto, en la problemática sometida a indagación." Es importante señalar que, en estas notas, han de aparecer dos tipos de contenidos: el descriptivo, que intenta captar la imagen de la situación, personas, conversaciones y experiencias de los sujetos investigados; y el otro reflexivo que concentra el pensamiento, ideas, reflexiones e interpretaciones del investigador.

Otro de los instrumentos a utilizar son grabaciones de audio y video, el cual le permitirá al investigador la obtención de un registro más exacto acerca de una conversación o debate oral. Al respecto, Pérez (2004:52) considera que este instrumento "representa una de las más empleadas en la investigación etnográfica." Por eso, este instrumento es el adecuado por el hecho de observar y analizar repetidas veces los comportamientos, pensamientos, ideas, expresiones de los sujetos investigados.

Criterios de validez y confiabilidad

La validez en un estudio de investigación es fundamental, porque permite verificar su congruencia. Siguiendo a Martínez (2008:119.) la validez "es la fuerza mayor de las investigaciones cualitativas y etnográficas, ya que los resultados emergen de la observación y la entrevista."Este autor, señala que la confiabilidad se juzgara por el agrado de coherencia lógica interna de los resultados y por la ausencia de contradicciones con los resultados de otras investigaciones.

Análisis eInterpretación de los Resultados

Este momento especial de la investigación, implica trabajar con la información recopilada,

organizándola en unidades de análisis, asignándole categorías y códigos para su interpretación, lo que permite nuevos conceptos y afirmaciones de la realidad estudiada. De lo anterior se desprende, que, en ella, se dedica abundante tiempo a revisar la información obtenida y a organizarla. Una primera actividad es la transcripción y digitalización del material, las distintas entrevistas y observaciones son asentadas a través de un procesador de texto en un computador. Seguidamente, se realizan varias lecturas y se revisan aspectos básicos con el fin de visualizar la estructura del material, familiarizarse con el contenido, organizar y seleccionar las unidades de análisis.

Con base al trabajo realizado se procedió a triangular los datos con el fin de verificar las tendencias detectadas en las entrevistas. Según Arias (2000,37); en esta tipología se considera como el uso de múltiples fuentes de datos para obtener diversas visiones acerca de un tópico para el proceso de validación.

A continuación, se presenta la información recaudada con los procedimientos antes descritos, donde se asignan las categorías y subcategorías que emergieron a lo largo de la investigación por los actores estratégicos clave, así como mi propia percepción.

En consonancia con la realización de este trabajo de investigación, se llevaron a cabo encuentros con los diferentes actores sociales que formaron parte del estudio entre los que se encuentran las observaciones y las entrevistas, los cuales fueron bases fundamentales para obtener información precisa en cuanto al propósito de estudio y de esta manera, se interpretaron todos los juicios o perspectivas de estos, en cuanto a la naturaleza del tópico de estudio desarrollado, el cual giró en torno a interpretar el liderazgo transformacional del docente asociado al proceso de aprendizaje de los estudiantes de la Universidad Nacional Experimental Rafael María Baralt, sede Coro, se presentan los:

Hallazgos e Implicaciones

Después de una serie de actividades que tuvieron lugar desde las primeras interacciones con el personal docente y estudiantes de la institución (UNERMB) para de esta forma, el estudio desarrollado cobrara relevancia social ante los propósitos alcanzados.

- El liderazgo de los docentes, más que transformacional, es dictatorial y político y que se aprovechan de esa condición para faltar a clase, en donde los coordinadores o jefes de programas, nada hacen por remediar tal situación, ni le reclaman o llaman la atención, los perjudicados son los estudiantes al cierre del semestre cuando son aplazados.
- Poseen actitudes cambiantes ya que un grupo de docentes con quienes existen conflictos se muestran autoritarios y suelen gritarse inoportunamente. Situación que los limita para tener al momento, una relación cordial.
- Existen docentes que dicen que son los que mandan en el salón y que allí se hace los que ellos dicen, a opinión de los estudiantes, son unos dictadores muy autoritarios.
- Manifiestan los estudiantes que existen profesores que son muy activos y les gustan que como estudiantes se integren y hagan los trabajos en equipo.
- Develan los estudiantes que el líder transformacional no es autocrático ni intimida a sus alumnos como está ocurriendo en ciertas ocasiones; sino que busca que el proceso de aprendizaje se enrumbe a conseguir sus metas y objetivos.

Reflexiones Finales

En las instituciones de educación superior, especialmente la UNERMB, dada su misión, debe ofertar un contexto adecuado para propiciar el proceso de asociación de los

aprendizajes que pongan de manifiesto una formación sólida en la preparación académica, científica y tecnológica donde se enfatice la formación sustentada en valores asociados al desarrollo humano.

Desde la universidad se deben incorporar maneras de propiciar actitudes que resulten de procesos humanos socialmente positivos. El ser humano al encontrarse ante una determinada situación ejecuta una acción como resultado de una decisión deliberada, apoyada en su condición de líder consustanciada con una reflexión sustentada en el respeto, la democracia y la participación.

Se debe promover el liderazgo transformacional, desde nuevos modos de pensar la realidad, bajo una visión holística y sistémica con capacidad de percibir la riqueza de las interacciones y articular aprendizajes, conocimientos y producciones, superando visiones parciales y fragmentadas que obstaculizan una visión y manejo cabal de la dinámica de la realidad, integrando también el pensamiento racional a las experiencias sensoriales y emocionales, a la vida práctica y diversa.

Referencias Consultadas

Arias, F. (2000). *El Proyecto de Investigación: Inducción a la Metodología Científica*. Venezuela: Episteme.

Aviolo, B.J. y Bass,B.M.(1995). Individual consideration viewed at multiple levels of analysys: A multi-level framework for examining the diffusion of leadereschip, 6 (2), 199-218.

Barrow, J.C. (1977).The variable of Leadership: A Review and Conceptual Framework. Academy of Management Review. 2 (2), 231-251.

Bass, B. M. (1990). From transactional to transformactional leadership: Learning to share the vision. Organizational Dynamics, 18 (3), 19-31-

Bass, B. M. (1995). Theory of transformational leadership redux

Bass, B. M. y Bass, R. (2009). Libro Básico de Liderazgo: Teoría y Práctica y su aplicación en la Gerencia. 4ª edición. Ediciones Schuster.

Bass, B. M. y Riggio, R.E.(2006) Liderazgo Transformacional. 2ª edición.

Bayón, F. (1998).50 Casos Prácticos sobre Recursos Humanos y Organización de Empresas. España. Ediciones Síntesis, S.A.

Bussot, A. (1991). El método naturalista y la investigación educacional. Editorial de la Universidad del Zulia. Maracaibo, Venezuela

Cerda, H. (1999): La Investigación Total: La unidad metodológica en la investigación científica. Reimpresión. Colombia. Editorial Magisterio.

Chiavenato, I. (1999). Introducción a la Teoría General de la Administración. Brasil: Edición McGraw Hill Interamericana.

De La Torre, E y Navarro, R. (2004) Metodología de la investigación bibliográfica, archivista y documental. México. Editorial McGraw Hill

Goetz, J. P. y LeCompte, M. D. (1988). Etnografía y diseño cualitativo en investigación educativa. Ediciones Morata. Madrid.

González, A. (2008). Los Procesos Administrativos y la Administración Escolar. Venezuela. Editorial Santino.

Martínez M. (2008) La Investigación Cualitativa Etnográfica en Educación. Manual Teórico- Práctico. . México. Editorial Trillas.

Mendoza, M., Ortiz, P. y Parker, M. (2007). Liderazgo Transformacional: Dimensiones e Impacto. Revista Facultad de Ciencias Económicas.

Moreno, G. (2007) Técnicas de investigación, Editorial Paraninfo Barcelona España.

Ortiz, A.(2005). Aprendizaje desarrollador: Una estrategia pedagógica para educar instruyendo. Centro de Estudios Pedagógicos y Didácticos CEPEDID Barranquilla. Recuperado: http://www.monografias.com/trabajos26/aprendizaje-desarrollador/l.

Piaget (1974). Seis Estudios de Psicología. España: Editorial Grao.

Pastor, J. C. (2010). La construcción del Líder: Un análisis semántico y social del trabajo representativo del liderazgo. Universidad de Michigan. USA.

Pérez, G. (2004) Investigación cualitativa. Retos e interrogantes. Los Métodos. Madrid- España. Editorial La Muralla.

Soto, C. (2011). Estilos del Buen Gerente. Caracas. Ediciones Vega.

Terry, F. (1991). Principios de Administración. México. Ediciones CECSA

Yuni, J. y Urbano, C (2005). Investigación Etnográfica. Maracaibo. Universidad del Zulia