

## **MODELO TEÓRICO PEDAGÓGICO QUE FORTALEZCA AL DOCENTE COMO LÍDER RESONANTE DESDE EL CONTEXTO INSTITUCIONAL**

---

**Autor: Florángel Villegas**  
[florvillesivi1@gmail.com](mailto:florvillesivi1@gmail.com)

### **PALABRAS CLAVE**

Modelo teórico pedagógico, docente líder resonante, contexto institucional

### **RESUMEN**

Dentro de las consideraciones del estudio, el mismo está enfocado en generar una aproximación a un modelo teórico pedagógico que fortalezca al docente como líder resonante desde el contexto institucional. Por sus características la metodología del estudio se desarrollará en una investigación de paradigma cualitativo. Así como también, se apoyará en un estudio para utilizar la investigación Acción Participativa en la ejecución de las siguientes pautas: Primera Etapa. Diagnóstico, Segunda Etapa. Programación y Tercera Etapa. Conclusiones y Propuestas. De igual forma, se apoyará en un estudio De campo. En relación con los sujetos de estudio estarán representados de cinco (05) docentes seleccionando a los cuales se les aplicará una entrevista de profundidad. Para concluir, se plantea que el docente debe articular la participación de todos los actores y la función que cumple cada uno dentro de las instituciones educativas, mejorar el desempeño laboral, las funciones relacionadas con la docencia, con la praxis y el manejo de las relaciones interpersonales con todos los que hacen vida en las instituciones, buscando las razones del por qué tanta desmotivación para con el trabajo, apatía, desinterés en hacer lo que se ha planificado, realizar actividades motivadoras en pro del beneficio común.

**MODEL THEORETICAL TEACHING STRENGTHEN THE TEACHER AS  
RESONANTE LEADING FROM THE CONTEXT INSTITUTIONAL**

---

**Author: Florángel Villegas**  
[florvillesivi1@gmail.com](mailto:florvillesivi1@gmail.com)

**KEYWORDS**

Teaching theoretical model, teacher resonant leader, institutional context

**ABSTRACT**

Among the considerations of the study, it is focused on generating a pedagogical approach to a theoretical model to strengthen the teacher as resonant leader from the institutional context. Due to its characteristics the study methodology will be developed in a qualitative research paradigm. As well, it will rely on a study to use participatory action research in the implementation of the following guidelines: First Stage. Diagnosis, Second Stage. Programming and Stage. Conclusions and Proposals. Similarly, it will rely on a field study. In connection with the study subjects they will be represented five (05) teachers selecting which will apply depth interview. In conclusion, it is suggested that the teacher should articulate the participation of all stakeholders and the role of each within educational institutions, improve job performance, functions related to teaching, with the praxis and relationship management interpersonal with all that live in institutions, seeking the reasons why so much motivation to work, apathy, lack of interest in doing what is planned, perform motivating activities for the common benefit.

## INTRODUCCIÓN

La globalización ha permitido el cambio de lo que es hoy día un docente, desde su función de manera general hasta en sus características, que lo determinan. Actualmente, el docente es copartícipe de los métodos y estrategias, aplicadas en el aula, donde se genera un intercambio de información entre los estudiantes y él para planificar los contenidos, a su vez de poder un ser humano integral, entregado a su vocación de servicio, así como impartir enseñanzas significativas, todo ello con el fin único de transmitir conocimientos, marcando pauta en la importancia de los valores, en la convicción del ser humano como un ser social y así expresar sus cualidades como persona. A partir de esta premisa, de acuerdo con Martínez (2005), efectúa el siguiente comentario:

Los docentes se encuentran inmersos en una sociedad que exige preparación, no solamente en los contenidos tradicionales, sino también en todo aquello que tiene

ver con el impacto global y mediático que proporcionan las nuevas tecnologías de información, la educación y la comunicación(p. 62).

En virtud de lo antes expuesto, los guías del proceso educativo deben ser investigadores, analistas y prepararse para enfrentar los nuevos retos que se exigen, donde cada día se exhorta al conocimiento para estar a la par de las realidades. Por tal motivo Martínez (ob. cit) señala: “Las experiencias del aprender y enseñar se hacen más ricas cuando se convierten en actividades compartidas, integrando las experiencias de otras personas ya sean realmente” (p. 12), de igual manera tiene la necesidad de presentar por escrito, personalmente o a través de redes lo que piensa. Ante lo expresado por el autor, refleja que cuando se intercambia conocimiento con otras personas, se logra comparar para tomar ideas de esas experiencias para aplicarlas en las nuevas actividades a desarrollar.

De lo anteriormente señalado, se puede inferir en que el docente deben participar activamente en la

construcción del contenido, el cual no debe ser diseñado de una vez y para siempre, tiene que ser revisado constantemente para que la escuela se abra a las nuevas corrientes. Asimismo, el acto pedagógico, donde la esencia es el amor y se conforma por la triada: conocer, pensar, reflexionar para conformar una dinámica que no se debe limitar, sino que por el contrario este a tono con los cambios que se dan en la sociedad, donde la tecnología forma parte.

Por lo tanto, se hace evidente entonces, que en Venezuela requiere de un currículo democrático (a favor de la sociedad), basado en la contextualización territorial, adaptado a sus aspectos socioculturales, idiosincrasia, políticas educativas, donde se dé la participación a la comunidad educativa considerando las innovaciones tecnológicas, formando así un individuo que cubra las necesidades de su localidad, brindando oportunidades de empleo para mejorar la calidad de vida de los ciudadanos y así contribuir con el desarrollo del país.

En este propósito Fraure citado por Martínez (Ob. Cit), “Los profesores tienen cada vez menos como tareas únicas el inculcar conocimientos y cada vez más papel de despertar el pensamiento” (p. 33). De lo antes expuesto, se señala que a raíz del cambio que está sufriendo la Educación en América Latina y en especial en Venezuela donde se requiere de un docente preparado, capaz de relatar, escribir, develar, criticar, analizar un tema para emitir juicios, opiniones y comentarios pero argumentados.

Es por eso que, el maestro al lado de sus tareas tradicionales, está llamado a convertirse en un consejero, interlocutor, una persona en la búsqueda en común los argumentos contradictorios, de las verdades prefabricadas, deberá dedicar más tiempo y energía a las actividades productivas, creadoras, haciendo una interacción, comprensión y estímulo. Desde allí, que ellos deben ser creadores, para dar respuestas rápida y adecuadas, producidas sin duda por mentes, totales, equilibradas en sí misma; así como también conectada

con multitud en otras mentes totales, es el cerebro global. Es ahí donde el docente impulsa a los estudiantes a pensar, desarrollar sus estrategias, habilidades, para ser capaz de dar respuesta a las necesidades propias.

Por tal razón, el docente amplía la búsqueda de conocimiento, para lograr matrices de opiniones, puntos de vistas, apreciar lo que otros promoviendo estrategias del pensamiento diferente; de igual manera exigirse ante los diferentes contextos u opiniones. Desde siempre al profesor se le ve brillar por sus conocimientos y experiencias para poder transmitir a los estudiantes informaciones, sus intenciones, para ver si han sido capaces tratar de educar al estudiante, desde los conocimientos hasta llegar a lo valórico y moral.

Cabe resalta que en un comienzo, el modelo del profesor se veía reflejado en una persona capaz de instruir o escolarizar a un grupo, donde no existía ningún tipo de relación entre el profesor y el estudiante, una educación tradicional. Por tal razón, los nuevos paradigmas

y enfoques están impregnados hacia el proceso educativo, porque exigen la existencia de docentes, demostrando habilidades y destrezas, que den respuestas a los nuevos retos que plantea el ámbito escolar.

De allí que las habilidades de mayor significación que debe poseer un docente líder en el aula, a saber sus habilidades técnicas, que se refieren al conocimiento y capacidades del docente para utilizar herramientas, procedimientos administrativos, métodos, técnicas para la ejecución de las labores del aula, la habilidad humana, que es la capacidad, sensibilidad que tiene el docente para trabajar eficazmente con los educandos para entenderlos y motivarlos. Ningún líder de cualquier nivel jerárquico, escapa a la necesidad de poseer una importante habilidad humana, esta es la parte principal del comportamiento para el liderazgo necesario para que exista una buena decisión.

En tal sentido, el equilibrio de estas habilidades por parte del docente de aula supone cualidades muy importantes para el líder,

necesarios para crear el clima favorable a la incorporación de los actores del proceso educativo en acciones mancomunadas, equilibradas y coherentes con respecto al contexto escolar. El líder del aula, debe tener una visión amplia la cual permite multiplicar los aportes de todo el personal e influir en los demás por su carisma personal y no por la jerarquía que ocupa dentro del grupo.

De acuerdo a lo planteado, es notorio el importante significado que poseen los líderes en el clima organizacional en el aula, puesto que predomina en estas capacidades para influir efectivamente en la integración, comunicación, fortalecimiento de valores cooperativos y participación en sentido de los diversos actores del proceso educativo, en prosecución de un bien común, enfocado a la formación integral del educado y a la conformación de una visión de la escuela como centro de preparación del docente, es determinante para su actuación en el marco de habilidades básicas que coadyuven un trabajo como líder.

Por lo tanto, el docente en su acción de aula ha de concebir la toma de decisiones como una labor reflexiva que requiere del consenso de quienes convergen en el proceso educativo, pues las decisiones que se tomen evitando la confrontación y el rechazo que indudablemente va a influir en la conformación de un clima desfavorable para el aprendizaje y el rendimiento. El docente toma decisiones en el momento de planificar la instrucción, durante la interacción del proceso y el evaluar los resultados del aprendizaje.

En función de esta premisa, se ubica la toma de decisiones como una tarea de aplicación continua en todo los momentos que conforman el acto educativo, con la precisión de producirse en la oportunidad de corregir fallas y debilidades del proceso, atender las necesidades del grupo para motivar el aprendizaje, integrar la acción didáctica, a fin los diversos aspectos que involucren la institución.

Evidentemente, el docente como líder que toma las decisiones en el aula debe entender las situaciones

que afectan la formación integral de los educandos, de la institución, mediante una acción participativa y consultada referida a la organización, planificación, destacándose la dirección del aprendizaje como responsabilidad del docente para el caso específico de la educación media.

En este propósito Goleman (2004), manifiesta: “Los líderes resonantes son personas capaces de despertar en sus seguidores entusiasmo y movilizarlos a donde se desee, encausando las emociones de cada uno de los individuos de tal forma que todo marche como es debido” (p. 23). De esto se infiere que, para que los grupos estén totalmente unidos, hay que evitar discordias, diferencias, distanciamiento o resentimientos, muy por el contrario al tener un clima de cordialidad, tolerancia e integralidad; para que lo planificado se alcance y las emociones estarán equilibradas

Para González (2009), “La motivación es hoy día un elemento vital para el desarrollo de sesiones didácticas con los alumnos y colegas, no solamente saber motivar para

despertar interés hacia un nuevo aprendizaje” (p. 69). Lo expresado por el autor refleja la necesidad e importancia de estar motivado, no es simplemente una simple motivación, es ir al interior del ser, para despertar y florecer la motivación como un sentimiento que genera cambios positivos tanto en lo personal como en lo profesional.

Por lo expuesto se considera que, el rol del docente se orienta hacia persona que posee la actitud y las habilidades para cuestionar las órdenes existentes, de modo de cambiar y transformar las formas habituales de 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. Es este sentido, el sistema educativo tiene por misión explícita o implícita preparar a cada docente para este cometido social en las complejas sociedades actuales.

En criterio de Alvarado (2009) sostiene “Un líder es aquel lleva a consenso para llegar a acuerdos estimulando la participación activa de

sus colaboradores en la planificación, toma de decisiones y solución de problemas que afecten alcanzar los objetivos organizaciones” (p .25). Desde el punto de vista del autor, infiere que el liderazgo no se consigue por sí mismo, hay que hacer partícipe a los demás, las decisiones no se toman sola, es pertinente que hacer acuerdos premisa que se aplica no solo en las organizaciones sino en la instituciones educativas.

En la actualidad las instituciones educativas requieren cada vez más que las relaciones entre las personas, el desempeño, liderazgo, aprendizaje y cambio organizacional sean motivos de generar cambios dentro de las instituciones, en el caso de estudio, se ha observado una desarticulación en el ejercicio profesional del desempeño laboral del docente, en su praxis, en su compromiso en las relaciones personales con los estudiantes, colegas inclusive con el tren directivo, presentando una desmotivación para realizar y participar en las actividades educativas.

Dentro de las consideraciones, se encuentra el propósito general, el

cual será generar una aproximación a un modelo teórico pedagógico que fortalezca al docente como líder resonante desde el contexto institucional. Así como también, entre los específicos se tienen: Identificar los estilos de liderazgo en torno al docente de educación inicial tanto en ámbito gerencial como en el pedagógico que permita categorizarlas; Describir la función del docente como líder resonante en los procesos de cambios dentro de las instituciones educativas; Interpretar el significado educativo y su incidencia para mejorar la calidad de la gestión y Producir una aproximación a un modelo teórico pedagógico que permita orientar la motivación de los docentes desde el contexto educativo.

### **DESARROLLO TEÓRICO**

En relación con los antecedentes se toman en consideración, a Navas (2013), “Liderazgo resonante y gestión social del supervisor en Educación Básica Primaria” realizado en la Universidad Rafael Urdaneta, cuyo objetivo fue. Determinar el grado de

relación entre Liderazgo Resonante y Gestión Social del supervisor en Educación Básica Primaria del Municipio Escolar Maracaibo N° 3 del Estado Zulia. La misma se enmarca en la línea de investigación de Supervisión Educativa, contextualizándose en las áreas del conocimiento de Liderazgo Resonante y Gestión Social del supervisor. Algunos de los autores que sustentaron la investigación para la variable Liderazgo Resonante: Zayas (2010), Goleman (2008), Drath (2008) y para la variable Gestión Social de Mendoza (2010), Vásquez (2009), entre otros.

El estudio es descriptivo, correlacional, con diseño no experimental, transeccional de campo. Para el estudio, la población estuvo constituida por un total de 44 sujetos. Para la presente investigación, se elaboró un (1) instrumento direccionado para los dos tipos de sujetos participantes en la población objeto de estudio. El instrumento diseñado se sometió a un proceso de validación, a través de la técnica de juicio de (5) expertos, la confiabilidad

se obtuvo mediante una prueba piloto utilizando el coeficiente de alfa de Cronbach mediante el programa estadístico SPSS versión 10.0, el cual determinó si el instrumento es o no confiable, obteniendo una confiabilidad de .8573 para la variable Liderazgo Resonante y .8586 para la variable Gestión Social.

En cuanto a los resultados se presentó una relación positiva, significativamente alta entre las variables. Se concluyó que se presentan moderadas debilidades en algunos indicadores de las variables los cuales no permitieron mayor presencia. Se recomienda, aplicar estrategias con la implementación de cursos de capacitación al supervisor en cuanto a liderazgo y gestión social

**La Pedagogía como hecho Educativo**

Desde el principio de la Pedagogía se alude al poder para desarrollar acciones en sentido amplio. Así, cada competencia estará conformada por con juntos de habilidades que, a su vez, se materializan en destrezas más operativas. Estas observaciones son

necesarias para la determinación de las pautas que, gradualmente, permitan concretar el aprendizaje, y éstas en competencias operativas o concretas para, de este modo, sistematizar el trabajo y hacer posible su estímulo y desarrollo en el aula. Como en cualquier objetivo se precisa que la pedagogía debe considerar el nivel de desarrollo (capacidad-competencia y conocimientos previos). Álvarez (1997) plantea:

Los contenidos a los que se apliquen (más concretos o más abstractos, más globales o más específicos) y pueden variar, asimismo, las competencias que se prioricen según se transformen, definan o redefinan las necesidades e intereses de los sujetos y del medio en que se desenvuelvan (p. 59).

Es por esto, la Pedagogía evoluciona y se construye, por esta razón, debe ser objeto de la enseñanza-aprendizaje. Desde la psicología de la educación, y su carácter fundamentalmente descriptivo, se estudiaran las cualidades que los entornos

educativos y los sujetos que actúen como mediadores pueden reunir. Desde los trabajos, fundamentalmente prescriptivos, de la psicología de la instrucción (disciplina preocupada por el cómo) se abordarán los procesos de aprendizaje necesarios para que los sujetos puedan seleccionar, estructurar, interpretar, integrar, aplicar e innovar por medio de las destrezas y habilidades que les llevarán a la adquisición gradual del aprendizaje.

De este modo, se comprueba que un enfoque educativo basado en una pedagogía supone y exige considerar conocimientos de la psicología de la educación, de la psicología de la instrucción y de la psicología evolutiva, entre otras disciplinas psicológicas. Bustillos (2007) expresa que “las primeras etapas de la vida, se orientan en un periodo sensitivo para el aprendizaje y en la misma se forman los rasgos del carácter que determinan la personalidad del individuo” (p. 64). Las experiencias cognitivas y motrices que se apropia el estudiante en sus primeros años de vida, deben estar

acompañadas por la afectividad que este necesita: cariño, buen trato, atención, entre otras, garantizando el desarrollo armónico e integral como máxima aspiración de la educación que se requiere.

### **Docente como Líder Resonante desde el Contexto Institucional**

Al planificar las situaciones de aprendizaje, el uso de recursos, estrategias y técnicas debe ser variado, esto fomenta un clima abierto orientado a la solución de problemas y trabajo interactivo. El tiempo es de calidad y de todas formas se abarcan los contenidos del plan de estudios establecidos. Un aula dinámica requiere producir un clima, donde recursos, estrategias y técnicas sean promotores de interacción, creatividad, aprendizaje significativo, cooperación y motivación.

Es por eso que, los cambios que se producen en la sociedad y que determinan el desplazamiento del modelo tradicional de formación, generan la necesidad de redefinir el papel del profesor como actor resonante, en consecuencia, de

proponer nuevas alternativas para su formación y desarrollo profesional.

En opiniones de Barth, (1990); Delors y otros, (1996); Hargreaves, (1994); Gimeno, (1992); OCDE, (1991); Schon, (1992), citados por la UNESCO (1999); consideran que la necesidad de un nuevo papel del docente ocupa un lugar destacado en la retórica y en la práctica educativa actual, ante la necesidad de construir nuevos modelos de formación y de renovar las instituciones, por la necesidades educativas existentes, esta última menciona que:

El perfil y el papel de este nuevo docente han llegado a configurar un largo listado de competencias deseables, en el que confluyen tanto postulados derivados de enfoques eficientistas de la educación, como otros propuestos por las corrientes progresistas, la pedagogía crítica o los movimientos de renovación educativa. Así, el docente eficaz es caracterizado como un sujeto polivalente, profesional competente, agente de cambio, practicante reflexivo, profesor investigador, intelectual crítico e

intelectual transformador  
(p. 5).

En este sentido, se puede considerar que enseñar a aprender no es una acción que dependa exclusivamente de una situación personal y autónoma del profesor sino que está también condicionada por la interacción de éste en el entorno específico en el que se realiza el proceso de formación. La organización de la enseñanza en contextos educativo implica privilegiar el desarrollo de la capacidad de aprendizaje de los estudiantes relacionándola con la lógica de las diversas disciplinas.

Ante esto, se considera que el docente debe incorporar opciones metodológicas orientadas a promover procesos cognitivos, así como procesos de pensamiento creativo y crítico de los contenidos culturales. Sólo de este demás del dominio de los contenidos de su materia, es importante un conocimiento de los sujetos a quienes enseñan, en cuanto a sus intereses, capacidades, posibilidades, entre otros factores. En

paralelo al conocimiento individual de éstos, se requiere una comprensión de la diversidad social y cultural implicada en los grupos que atienden.

Por lo mencionado, se requiere también de un conocimiento actualizado sobre modelos de enseñanza, la dinámica del proceso educativo y de las didácticas de las disciplinas. Braslavsky (1999), afirma que “Los profesores que trabajen actualmente y que deseen persistir en roles vinculados a la mediación con los conocimientos en proceso de proliferación, deberán adquirir competencias que les permitan resolver los problemas o desafíos más coyunturales” (p. 23).

A estas competencias las denomina pedagógicas - didácticas y político – institucionales; reconoce también las competencias productivas e interactivas, que se relacionan con problemáticas de carácter estructural; el último grupo es el de las competencias especificadoras, vinculadas con procesos de especialización y orientación de su práctica profesional sistemática.

Las competencias pedagógico-didácticas se orientan a impulsar y facilitar procesos de aprendizaje cada más autónomo, para lo cual los profesores deben crear, o, en su caso, conocer, seleccionar, utilizar y evaluar estrategias de intervención didáctica eficaces. Respecto a las competencias Institucionales, los docentes deben tener la capacidad de articular los distintos niveles contextuales e institucionales.

En razón a esto, existe consenso entre los expertos respecto al perfil profesional que deben tener los docentes en la sociedad de las próximas décadas: Actitud democrática, responsabilidad, respeto por todas las personas y grupos humanos. Se requiere, en consecuencia, de un profesor entendido como un trabajador del conocimiento a esto Marcelo (2001), dice:

Más centrado en el aprendizaje que en la enseñanza, diseñador de ambientes de aprendizaje, con capacidad para optimizar los diferentes espacios en donde éste se

produce, atendiendo particularmente la organización y disposición de los contenidos del aprendizaje, con un seguimiento permanente de los estudiantes (p. 88).

El conocimiento didáctico del contenido es un elemento fundamental de la competencia del docente. Se refiere a los elementos a partir de los cuales puede enseñar la materia e incluye elementos de conocimiento pedagógico -didáctico. Está fuertemente asociado con las formas de reorganización y representación del conocimiento y su tratamiento para ser difundido a los estudiantes y plantea la necesidad de que los profesores creen vínculos entre los contenidos y las posibilidades cognitivas de los estudiantes, de manera que logren una comprensión clara de tales temas. Implica, además, ciertas actitudes de flexibilidad y apertura del profesor para realizar los ajustes necesarios en los objetivos, procedimientos y actividades mediante los cuales realiza la enseñanza.

## METODOLOGÍA

La metodología del estudio que se encuentra en fase de ejecución, la cual de acuerdo a sus características se desarrollará en una investigación de paradigma cualitativo; la misma según su propósito consiste en reconstruir la realidad tal y como la observan los actores de un sistema social previamente definido para beneficio de todos. Donde apoyándolo, teóricamente Álvarez, (2001), plantea:

La investigación cualitativa se considera como un proceso activo, sistemático y riguroso de indagación dirigida, en el cual se toman decisiones sobre lo investigado. El investigador entra en el campo con una orientación teórica consciente que refleja un conocimiento sustantivo de la teoría de las ciencias sociales. Al mantener un estilo interactivo con el fenómeno objeto de estudio, surge de esa interacción entre ambos las preguntas que orientan la investigación. (p. 92).

En referencia con lo indicado, las fuentes que se tomaran en consideración determinarán la manera de obtener los datos, para orientar la construcción los rasgos históricos, geográficos e interculturales generadores de aprendizaje significativo de una aproximación a un modelo teórico pedagógico que fortalezca al docente como líder resonante desde el contexto institucional., mediante un estudio etnográfico.

Continuando con el orden de ideas, se fundamentará en una serie de estrategias que orienten el trabajo docente. Así como también se apoyará en un estudio a utilizar será la investigación Acción Participativa apoyada en el autor Reza (2000), quien expone que “los objetivos planteados se efectuaran en tres fases; para así facilitar el desarrollo del mismo, siendo necesario seguir las pautas de la investigación acción participativa” (p. 54), en la ejecución de las siguientes pautas: Primera Etapa. Diagnóstico, Segunda Etapa. Programación y Tercera Etapa. Conclusiones y Propuestas.

De acuerdo a esos pasos, se obtendrá la información pertinente para el estudio partiendo desde un diagnóstico, seguidamente por una etapa de programación y finalmente por la elaboración de las conclusiones para la construcción de una aproximación a un modelo teórico pedagógico que fortalezca al docente como líder resonante desde el contexto institucional mediante un estudio etnográfico.

De acuerdo a las características del estudio la misma se efectuará en un ámbito que puede ser: De campo. Son investigaciones que se realizan en el medio donde se desarrolla el problema. En correspondencia con la metodología el mismo se basa en el supuesto ontológico, orientado en la realidad que se construye socialmente, y en la posibilidad de interpretarla, otorgado por el contexto cultural en el cual los sujetos se inscriben. En relación al enfoque, sostiene Castro (2008), que:

El supuesto ontológico fundamental de los enfoques interpretativos de la investigación se basan en la realidad se construye

socialmente y que no es independiente de los individuos; privilegian el estudio de la subjetividad, el significado que la realidad y la manera en que éstos se vinculan con sus conductas” (p. 57).

Por otra parte, la técnica de análisis considerada en la investigación es el llamado Método Comparativo Continuo, pero que para la investigación sea una técnica y este dirigida a descubrir teorías, conceptos, hipótesis o proposiciones partiendo de los datos, no de supuestos a priori y además es un proceso de investigación que lleva al investigador dentro y más cerca del mundo real para asegurarse que los resultados estén fundados en el mundo social de las personas estudiadas.

Por esto, se partirá entonces de la ubicación e interacción con los actores, los diálogos serán grabados, previo permiso de los participantes. Luego se transcribirán las grabaciones y serán leídas y revisadas exhaustivamente en la búsqueda de la interpretación de la esencia o estructura conversacional.

Seguidamente se conformarán las categorías y subcategorías que conformarán los conceptos.

Para tomar los testimonios se realizarán las entrevistas para aclarar dudas mediante el llamado muestreo teórico hasta lograr la saturación teórica entendida como el momento en que vuelven a repetirse las categorías encontradas. Es a partir de éste momento cuando, gracias a la comparación con los protocolos de análisis de otros actores y la propia reflexión del investigador cuando emergerá una teoría sustantiva que constituirá la materia prima para la construcción del modelo teórico.

Los informantes claves pueden considerarse aquellas personas que cuentan con un conocimiento acerca del medio o problema sobre el que se va a realizar el estudio. Para éste estudio, estarán representados de cinco (05) seleccionando a los cuales se le aplicará una entrevista de profundidad, la cual tiene como finalidad conocer cada uno de los aspectos que involucran las actividades afines con la realidad que

existente en la institución y los estudiantes.

Para Arias (2008), las “Técnicas e instrumentos constituyen una ayuda para obtener datos e informaciones respecto del estudiante” (p. 56). Por ello el profesor debe poner mucha atención en la calidad de éstos, puesto que uno de ellos inadecuado provoca una distorsión de la realidad; de allí que se hace necesario su buen uso para la recolección de la información.

La entrevista en profundidad la cual según Taylor y Bogdan (1986), son “reiterados encuentros cara a cara, abiertos no directivos, entre el entrevistador y los informantes, dirigidos hacia la comprensión de las perspectivas que tienen los informantes de su vida, experiencias y situaciones, tal como lo expresan con sus propias palabras” (p. 107). Esta técnica apunta a la comprensión de las perspectivas que tienen los informantes respecto de sus vidas, experiencias o situaciones, tal como las expresan, así como también ser analizadas e interpretadas por la misma.

## CONCLUSIONES

En atención a las consideraciones previas, se pueden efectuar las siguientes, entendiendo que el estudio se encuentra en ejecución para diseñar un modelo que pueda generar una aproximación pedagógica para fortalecer al docente como líder resonante desde el contexto institucional.

Se considerará necesario las transformaciones del docente resonante desde el contexto institucional, apoyado en la complejidad de ellas, para que adquiera mayor importancia hacia las relaciones interpersonales, desempeño, trabajo en equipo y por consiguiente un liderazgo, para inspirar o guiar a personas o grupos, despertando entusiasmo en la consecución de una visión y misión compartida en el desempeño.

Cabe destacar que, el liderazgo no depende del carisma, sino de la eficiencia, porque se debe considerar como un sujeto que fija metas y prioridades, establece normas manteniendo una toma de decisiones

acertada en cuenta las sugerencias de los demás; así como efectuar un trabajo en equipo, responsable estimulando el compromiso de todos para alcanzar las metas enorgulleciéndose del logro alcanzado por ser de todos.

Dentro de otras de las consideraciones se tiene que un modelo teórico pedagógico hacia una aproximación que fortalezca al docente como líder resonante desde el contexto institucional debe estar comprometido comprometa y comprendan las necesidades de las instituciones para lograr una transformación profunda con verdaderos cambios en mejorar lo ya existente, lo que conllevará a la excelencia educativa.

Para concluir, se plantea que el docente debe articular la participación de todos los actores y la función que cumple cada uno dentro de las instituciones educativas, mejorar el desempeño laboral, las funciones relacionadas con la docencia, con la praxis y el manejo de las relaciones interpersonales con todos los que hacen vida en las instituciones,

buscando las razones del por qué tanta desmotivación para con el trabajo, apatía, desinterés en hacer lo que se ha planificado, realizar actividades motivadoras en pro del beneficio común.

### RECOMENDACIONES

Aplicar medios estratégicos para lograr la colaboración de manera voluntaria con el logro de los objetivos planificados, delegando funciones para dar poder aplicar una toma de decisiones oportuna, ampliar la autonomía, sentido de pertenencia y buscar la solución a los problemas que se presenten.

Realizar investigaciones que, se reflejen en la significación de los líderes resonantes en las instituciones educativas, como el intermediario para lograr el desarrollo de las habilidades interpersonales de los directivos y profesionales al servicio de una institución educativa, donde el líder resonante promueve los principios éticos y estar estrechamente ligados a conseguir y mantener al personal motivado, por ello el develar los

significados de un líder resonante, interpretar las acepciones del liderazgo resonante necesarios para los docentes de acuerdo a las actitudes manifestadas en la práctica educativa.

### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alvarado, Y. (2009) **La Organización Autogestionaria**. Caracas-Venezuela: Editorial Planeta.
- Álvarez, E. (1997). **Perspectiva Educativa**. Caracas. Editorial Manantial. Primera edición.
- Álvarez, Z. (2001). **La Investigación Cualitativa**. Primera Edición. Londres. Editorial of Chicago - Press.
- Arias, F. (2008). **Los Instrumentos y las Mediciones**. Buenos Aires. Editorial Manantial.
- Braslavsky, C. (1999). **Bases, Orientaciones y Criterios para el Diseño de Programas de Formación de Profesores**. [Biblioteca digital de la OEI], Disponible: <http://oei.gov.co/html> [Consulta: 2016, marzo 8].
- Bustillos, G. (2007). **El Ejercicio Regular no Modificó la Actividad de la Superóxido Dismutasa de Manera Significativa en los Adolescentes con Síndrome de**

- Down.** 1era edición. Bogotá. Editorial. Br J Sports.
- Castro, R. (2008). **En Busca del Significado: Supuestos, Alcances y Limitaciones del Análisis Cualitativo**, en Szasz, Ivonne Y S. Lerner (Comps.), **Para Comprender la Subjetividad. Investigación Cualitativa en Salud Reproductiva y Sexualidad.** México: El Colegio de México.
- Goleman, D. (2004). **El Líder Resonante Crea Más.** Madrid. Editorial Plaza.
- González, M. (2009): **“Desarrollo Infantil.** México. Editorial Paidós
- Marcelo, C. (2001). **Formación del Profesorado para el Cambio Educativo.** Barcelona: PPU
- Martínez, E. (2005). **El Impacto de la Globalización en el Campo Laboral Docente. Propuestas Críticas y Creativas para Vivir en la Nueva Sociedad Mediática.** Colombia. Publicado en la Revista Agora Digital.
- Navas, N. (2013). **Liderazgo Resonante y Gestión Social del Supervisor en Educación Básica Primaria.** Maracaibo. Universidad Rafael Urdaneta.
- Reza D. (2000). **El Proyecto de Investigación y sus Aristas.** Caracas. Editorial Colson C.A,
- Taylor, T. y Bogdan, H. (1986), **La Fiabilidad.** Primera Edición Editorial Angostura. Barcelona – España.
- UNESCO (1999); **Informe Mundial de Educación. Los Docentes en un Mundo en Mutación.** París.