

PLAN DE FORMACIÓN DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL PARA LA PRAXIS EDUCATIVA DEL DOCENTE UNIVERSITARIO

Mirangel Santiago

misbbs80@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0007-4506-5608>

Recepción: 25-11-2022

Aprobación: 20-03-2023

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo proponer un plan de formación de liderazgo transformacional para la praxis educativa del docente de la Carrera de Educación de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora UNELLEZ-Barinas. El estudio fue 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 treinta (30) docentes que laboran en la carrera de educación en la UNELLEZ-Barinas. Para la recolección de la información se aplicó la técnica de la encuesta, se diseñó un cuestionario con veinte ítems con escalamiento tipo Lickert. La Validez del instrumento se efectuó por medio de juicios de expertos y la confiabilidad se determinó por el coeficiente de alfa y crombach (0,85). En relación con las técnicas de interpretación de la información, los datos fueron procesados estadísticamente mediante el apoyo del programa Excel 2010. Los resultados se interpretaron de forma cualitativa mediante el razonamiento empírico y científico en coherencia con la naturaleza de las variables. Dentro de las conclusiones se tiene que la aplicación del liderazgo transformacional permite motivar e inspirar al docente en la conformación de equipos de trabajo de alto desempeño, optimizando su actitud profesional. Esta acción estimuladora del liderazgo genera sobre el desempeño de los educadores una actitud proactiva, de allí, que es esencial que exista un líder carismático dentro de la institución, capaz de satisfacer las demandas, inquietudes e intereses del colectivo.

Palabras clave: Plan, formación, liderazgo transformacional, praxis educativa.

LEADERSHIP PLAN FOR COMMUNITY INVOLVEMENT FROM THE EDUCATION TEACHER AT UNELLEZ

ABSTRACT

The objective of the research was to propose a transformational leadership training plan for the educational praxis of the teacher of the Education Career of the National Experimental University of the Western Plains Ezequiel Zamora UNELLEZ-Barinas. The study was prepared under the modality of a feasible project, supported by a descriptive field investigation, supported by documentary and bibliographical research. The population under study was represented by thirty (30) teachers who work in the education career at UNELLEZ-Barinas. For the collection of information, the survey technique was applied, a questionnaire was designed with twenty items with Lickert-type scaling: Always, Almost Always, Sometimes, Almost Never and Never. The validity of the instrument was carried out through expert judgments and the reliability was determined by the alpha and cronbach coefficient (0.85). In relation to the information interpretation techniques, the data were statistically processed with the support of the Excel 2010 program. The results were interpreted qualitatively through empirical and scientific reasoning consistent with the nature of the variables. Among the conclusions, it is found that the application of transformational leadership allows motivating and inspiring the teacher in the formation of high-performance work teams, optimizing their professional attitude. This stimulating action of the leadership generates a proactive attitude regarding the performance of the educators, hence, it is essential that there is a charismatic leader within the institution, capable of satisfying the demands, concerns and interests of the collective.

Keywords: Plan, training, transformational, leadership, educational praxis.

INTRODUCCIÓN

El desarrollo mundial de la humanidad ha estado marcado por grandes adelantos en el área del saber, guiada por la sociedad del conocimiento; este fenómeno es definido como un nuevo modelo de sociedad global que expande su economía a través de la innovación, red de información, y sustitución del empleo de baja capacitación por procesos automáticos. En efecto, los avances a nivel tecnológico, cultural y educativo, experimentados en el siglo XXI derivados de la globalización de los mercados ha conllevado a la reorganización de las formas gerenciales de planificación en el contexto universitario.

En opinión de Mejías (2018) el proceso de educación requiere en

“el actual momento histórico, de la presencia de un docente líder, capaz de potenciar los espacios educativos, que desarrolle un cambio de cultura en la práctica insertada en el ejercicio eficaz de la docencia, al tiempo que

pueda ofrecer retos que se plantean en el marco de la dinámica de la sociedad actual” (p.04).

En tal sentido, las instituciones educativas invierten parte de su presupuesto anual a la formación gerencial de sus líderes con el fin de fortalecer el capital intelectual generando una cultura de búsqueda, adquisición, análisis de nuevos pensamientos que promuevan el desarrollo y prosperidad de la institución.

Desde la óptica de Guevara (2017) es importante abordar la formación del docente universitario, que permite “asumir su responsabilidad en la actualización permanente y continua, no sólo de saberes en una materia específica, sino considerando aspectos humanísticos, éticos, pedagógicos, científicos y tecnológicos” (p.04). Por consiguiente, las acciones tendientes a mejorar la preparación y el desempeño de los docentes en funciones tienen que desarrollarse de manera continua; además, requieren

del diseño de programas basados en las necesidades reales de capacitación de los docentes, los requerimientos que plantean las políticas educativas y las exigencias que se derivan del desarrollo del currículo en determinados contextos educativos.

Con respecto al liderazgo asumido por los docentes, se considera como un factor determinante en el éxito de la praxis educativa, mientras mayor sea la fuerza del líder para asumir los retos de cambio, superior será el potencial como gerente en la capacidad para usar diferentes formas del poder e influir en la conducta de los estudiantes personal administrativo y comunidad.

En el actual momento histórico, los cambios que se están produciendo en el nivel educativo en Venezuela implican nuevas formas de interacción de los diferentes actores de la comunidad educativa, como también un liderazgo distinto por parte de sus protagonistas. Se trata, como se dijo anteriormente, del liderazgo transformacional del docente

universitario, para hacer más eficaz su acción educativa, dirigido a lograr un cambio positivo en la práctica pedagógica.

En palabras de García (2019), para llegar al desarrollo eficaz del liderazgo se necesita que los “docentes conozcan, comprendan e internalicen conceptos, enfoques y teorías sobre sus bondades en términos de inspiración, carisma, estimulación intelectual con el objeto de llevarlo a la práctica organizacional” (p. 26). Dando una mirada a la problemática de liderazgo, hoy por hoy los docentes universitarios llevan a cabo actividades educativas rutinarias, se limitan al cumplimiento de sus actividades en relación a la motivación, acciones de inspiración intelectual y participación democrática motivando a los estudiantes al trabajo colectivo académico.

Situado la narrativa conceptual hacia la problemática del liderazgo utilizado por el docente en el contexto educativo universitario nacional donde se requiere de la apropiación del nuevo paradigma denominado calidad de la educación, innovación e

liderazgo docente. Las revisiones bibliográficas y antecedentes investigativos describen que los docentes universitarios algunas veces cumplen el perfil gerencial, aunado a ello, carecen de iniciativas para liderar equipos multidisciplinarios para la innovación, motivación, y ejecución de proyectos educativos. Por tanto, las instituciones educativas de Venezuela exigen profesores con mayor conciencia innovadora y responsabilidad por los procesos motivacionales de su equipo.

Tomando en consideración lo antes expuesto, este trabajo de investigación aborda la problemática existente en la UNELLEZ-Barinas, donde se observó que los docentes tienen carencias de liderazgo en la praxis educativa que facilite el accionar en la conformación de equipos multidisciplinarios. De manera que, motiven a los estudiantes al trabajo colectivo para desarrollar proyectos de investigación y de vinculación social. La problemática descrita, conlleva a la formulación de la siguiente interrogante ¿Cuál es la situación actual de liderazgo

emprendido por los docentes de la carrera de educación en la UNELLEZ, Barinas?

En ese sentido, la investigación se planteó como objetivo general proponer un plan de formación de liderazgo transformacional para la praxis educativa del docente de la Carrera de Educación de la UNELLEZ-Barinas. Dentro de este marco de ideas, el objetivo general se justifica por su impacto profesional e institucional; debido a que, en la formación de liderazgo los docentes universitarios desarrollan un cambio de actitud pasando de un ser pasivo a un gerente proactivo, innovador, líder de equipos de alto desempeño. De manera que, esta nueva disposición mejora las actividades académicas administrativas y comunitarias colocando como modelo de excelencia educativa universitaria de la región.

DESARROLLO SECUENCIAL TEÓRICO

Plan de Formación

Antes de caracterizar el plan de

formación es conveniente abordar algunas referencias administrativas que permitirán vislumbrar con mayor precisión esta actividad educativa. En primer lugar, está la conceptualización de la formación, según Gómez, (2009) consideran la formación “como un proceso de aprendizaje en donde el personal desarrolla sus conocimientos adquiridos, sus habilidades y aptitudes para desempeñar de manera calificada el cargo que desempeñan” (p. 198). En tal sentido, la formación de los educadores universitarios requiere establecer planes en coherencia con la realidad social y organizacional para la producción de conocimientos que le sirva de herramienta gerencial para desenvolverse con mayor dinamismo en el desempeño de sus funciones educativas.

Revisando las posturas teóricas de los autores, se encuentra la percepción científica de Alava y Alvarado (2021) indicando que la formación del docente es:

Un arte que debe llenar las necesidades intelectuales del docente y

consecuentemente, aportar a la sociedad con la entrega de profesionales y estudiantes de calidad. Por ello, el plan de formación debe cubrir las deficiencias y limitaciones de conocimientos académicos, metodológicos, pedagógicos y didácticos que estos docentes pudieran tener para desarrollar sus labores docentes y que la calidad educativa del plantel no se vea comprometida (p.64).

Por consiguiente, el plan de formación debe tratar de orientar las experiencias de aprendizaje hacia lo benéfico, complementándolas y reforzándolas, con el fin de que el docente puedan desarrollar con mayor rapidez sus conocimientos, habilidades, destrezas, promoviendo actividades de formación académica favorables para los estudiantes y equipo de trabajo.

Liderazgo Transformacional

Con Relación a este estilo de liderazgo, implica un enfoque hacia la visión para impulsar la conducta efectiva de los seguidores, motivando a la capacidad de asumir aspectos que

determinan la cultura organizacional. Indican Hincapié y col. (2021), que el líder transformacional motiva:

Sus seguidores a conseguir un resultado más allá del esperado. Cuenta con características principales: carisma o influencia idealizada, asociada con la capacidad para definir una misión y visión colectivas y generar confianza; inspiración o motivación inspiracional, relacionada con la capacidad para comunicar la visión, al igual que entusiasmar el equipo y generarle la confianza suficiente para alcanzarla; estimulación intelectual fomentando el razonamiento, la imaginación, la resolución de problemas con el fin de generar salidas de una forma creativa e innovadora (p.652).

En función de lo expuesto, se infiere que el liderazgo transformacional es por esencia una influencia capaz de generar cambios de actitud en las personas, impulsando a los trabajadores a actuar por encima de sus propias exigencias laborales; produciendo cambios en los grupos y en las organizaciones. Cabe

destacar que, el éxito consiste en la base motivacional del individuo desde una motivación regular hasta llevarla al compromiso. Los líderes innovadores elevan los deseos de logros autoformación de los seguidores, mientras que a la vez promueven el desarrollo de organizaciones.

Praxis Educativa

La práctica de la docencia es una acción que posibilita la capacidad de desempeñarse como observador crítico de posibles circunstancias que se generen dentro o fuera del aula y empañen el proceso de formación de las personas involucradas. Autores como Valles y col. (2021) afirman que:

La práctica educativa o praxis educativa se puede definir como el conjunto de vivencias o situaciones enmarcadas dentro del marco institucional que influye de manera positiva en el proceso de enseñanza y aprendizaje, una vez que las interacciones entre profesores y estudiantes se vinculen con las realidades y con el entorno que les rodean, y no solo sujetas a un aula de clases, lo que en

gran medida está determinado por las lógicas de gestión y organización institucional del centro educativo (p.652).

Bajo esta perspectiva, la praxis educativa universitaria posibilita al docente desempeñarse como observador crítico de posibles circunstancias que se generen dentro o fuera del aula el proceso de formación de las personas involucradas, a través de sus competencias de investigador, promotor social, ambiental, esto exige una reflexión permanente desde el pensamiento crítico, humanista, transformador, además, es considerada una labor fundamental en el desarrollo no solo del estudiante, sino, también en el contexto político, económico y social.

METODOLOGÍA

Naturaleza de la Investigación

En relación a la naturaleza de la investigación, se enmarcó bajo el paradigma cuantitativo, este enfoque posee una concepción global positivista, hipotético-deductiva,

particularista, objetiva, orientada a los resultados. Según Gallardo (2017) persigue la verificación rigurosa de proposiciones generales (hipótesis) a través de la observación empírica y el experimento en muestras de amplio alcance, y desde una aproximación cuantitativa, con el fin de verificar y perfeccionar leyes” (p.41).

En tal sentido, el estudio se enfoca en este modelo debido a que, la información recolectada por el instrumento respectivo se procesó mediante la estadística descriptiva, es decir, la opinión de la población objeto de estudio, se organizó, en tablas y gráficos de frecuencia, permitiendo realizar inferencias significativas sobre los resultados, por lo tanto, este procesamiento de información le da un carácter cuantitativo.

Tipo de Investigación

El estudio se ubicó en la modalidad de proyecto factible, que de acuerdo a lo señalado por la Universidad Pedagógica Experimental Libertador UPEL (2016), expresa que el Proyecto factible:

Consiste en la elaboración y desarrollo de una

propuesta de un modelo operativo viable para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organizaciones o el análisis sistemático de los problemas de la realidad, con el propósito bien sea de describirlos, interpretarlos, entender su naturaleza y factores constituyentes (p.11).

En este sentido, el proyecto factible permite la resolución de problemas mediante la presentación de soluciones viables, es decir, es necesario demostrar su factibilidad o posibilidad de realización. Así pues, la presente investigación tuvo como objetivo proponer un plan de liderazgo para la participación comunitaria del docente de educación de la UNELLEZ, Barinas.

Diseño de Investigación

La presente investigación se desarrolló bajo un diseño no experimental, según Hernández, Fernández y Batista (2014), afirman que “las interferencias sobre las relaciones entre variables se realizan sin intervención o influencia directa y dichas relaciones se observan tal y

como se han dado en su contexto natural” (p.191). Por consiguiente, las variables son registradas, observadas y procesadas tal y como se presentan en la realidad del contexto universitario donde laboran los docentes de la UNELLEZ-Barinas.

Población y Muestra

La población es el conjunto total de personas que serán objeto de estudio; en otras palabras, constituye el universo con características similares para ser medidas. En opinión de Arias (2012), “la población, es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio” (p. 81). Dentro de este marco de ideas, Balestrini (2006), afirma que “es el universo de la investigación, sobre el cual se pretende generalizar los resultados” (p. 137). Expuestos los criterios de los citados autores, se concreta que la población de la presente investigación quedó conformada por treinta (30) docentes que laboran en la UNELLEZ-Barinas.

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Las técnicas de recolección de datos se refieren a los instrumentos que se utilizan para recolectar la información sobre la problemática planteada en el estudio y para la elaboración de dichas técnicas se debe conocer el proceso que se pretende investigar. Las técnicas empleadas en este estudio son la observación directa y la encuesta. En este particular, Palella y Martins (2010), manifiestan “la observación directa, es cuando el investigador se pone en contacto personalmente con el hecho o fenómeno que trata de investigar” (p.129).

En relación con la encuesta, Arias (2012) la define como “una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos, o en relación con un tema particular. (p. 70). En este sentido, la encuesta es una técnica que pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de sí mismos.

De igual manera, el instrumento

que se utilizó fue el cuestionario, según Sabino (2006), lo define como: “un instrumento de recolección de datos es cualquier recurso de que se vale el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos información” (p. 99). Cabe destacar, que se diseñará un solo instrumento que será aplicado para ambas muestras. El cuestionario se elaboró mediante la escala de tipo Likert. Para ello, se utilizó como alternativa de respuestas las siguientes opciones: Siempre (S), Casi Siempre (CS) y Nunca (N). La conformación de estos instrumentos se realizó a juicio de la investigadora en función de las bases teóricas consultadas.

Validez del Instrumento

Luego de diseñar el instrumento de recolección de información, este debe pasar por un proceso de validación que determinará su nivel de confiabilidad. Sobre el particular López, Lalangui y Maldonado (2019) afirman que “el grado en que un instrumento mide lo que debe medir. Para obtenerlo se tiene que comparar el instrumento a utilizar con el ideal patrón de oro” (p.

03). Además, es la eficacia con que un instrumento mide lo que se quiere investigar. Entonces, el cuestionario formulado fue sometido a la técnica de juicio de expertos, esta pericia consistió en consignar el cuestionario a un (01) experto en metodología y a dos (02) en docencia universitaria.

Confiabilidad del Instrumento

Asimismo, validado el instrumento por el equipo de expertos, el siguiente paso fue determinar la confiabilidad. Considerando lo expuesto por Quero (2019) indica que la confiabilidad se refiere a “la consistencia o estabilidad de una medida. Es aquella que determina qué tanto error de medición existe en un instrumento de medición, considerando tanto la varianza sistemática como la varianza por el azar” (p. 248). En suma, la confiabilidad se realizó mediante la prueba piloto, esta acción consiste en aplicar el cuestionario a diez (10) sujetos que presentan características similares a la población objeto de estudio. Cabe destacar, que los

resultados obtenidos de la operatividad del coeficiente del Alfa de Cronbach señalan que si los mismos se aproximan más al uno (1), el instrumento técnicamente será muy confiable. Luego de aplicar la ecuación, el resultado obtenido fue de 0,85 indicando una confiabilidad muy alta, por lo tanto el instrumento es técnicamente confiable.

Procesamiento y Análisis de Datos

Una vez concluida la recolección de los datos, a través de la aplicación del instrumento, se realizó operaciones estadísticas para lograr el análisis e interpretación. En efecto, se procesaron los resultados, mediante un análisis estadístico descriptivo y para cada una de las variables. Luego se describieron las relaciones entre ambas. Posteriormente, 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, con su debida interpretación.

RESULTADOS

Cuadro 1

Distribución de Frecuencia de la Variable Liderazgo Transformacional, Dimensión Componentes del liderazgo transformacional, Indicadores: Influencia idealizada, Líder Inspiracional y Estimulación intelectual.

N°	Ítems	Siempre		Casi Siempre		Algunas Veces		Casi Nunca		Nunca	
		Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%	Fa	%
01	El líder carismático transmite confianza a sus seguidores para el logro de objetivos	30	100	0	0	0	0	0	0	0	0
02	La inspiración que refleja el docente motiva a los estudiantes a cumplir las tareas asignadas	0	0	20	66	10	34	0	0	0	0
03	La estimulación intelectual del docente motiva al estudiante en el cumplimiento efectivo de sus actividades educativas	30	100	0	0	0	0	0	0	0	0

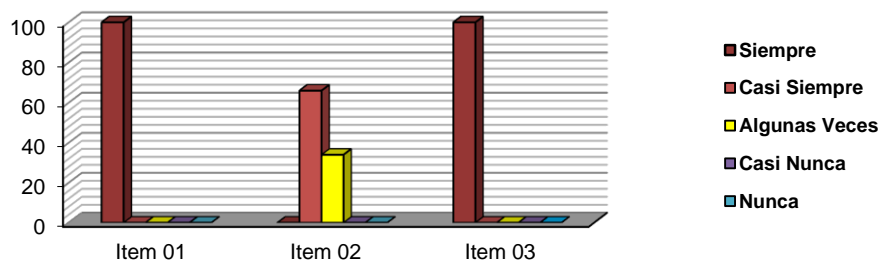


Figura 1. Distribución porcentual de las respuestas aportadas por docentes para los indicadores Influencia idealizada, Líder Inspiracional y Estimulación intelectual.

El cuadro uno (01) y figura uno (01), indican los resultados del ítem uno (01) donde el cien por ciento (100%) de los entrevistados manifestó que “Siempre” el líder carismático transmite confianza a sus seguidores para el logro de objetivos comunes. Sobre el “ítems” dos (02), el sesenta y seis por ciento (66%) considera que Casi Siempre la inspiración que refleja el docente motiva a los estudiantes a cumplir las tareas asignadas sin apatía, mientras que el treinta y cuatro por ciento (34%) expreso Algunas Veces. En cuanto al ítems tres (03), el cien por ciento (100%) respondió que Siempre, La estimulación intelectual del docente motiva al estudiante en el cumplimiento efectivo de sus actividades educativas.

A partir de estos resultados se infiere que los docentes universitarios reconocen el valor del estilo de liderazgo democrático como característica para generar un estado de confianza. Además, se evidencia carencias de liderazgo orientados a generar fortalezas, y optimismo para compartir metas, rasgos necesarios del profesor para alentar a los

educandos a la formación intelectual en habilidades técnicas para enfrentar los problemas de su formación profesional, social, así como, los nuevos paradigmas de la educación.

En opinión de Hincapié, Zuluaga y López (2021), el líder transformacional motiva a sus seguidores a conseguir un resultado más allá del esperado. El carisma o influencia idealizada, asociada con la capacidad para definir una misión, visión colectivas y generar confianza; inspiración o motivación, relacionada con la capacidad para comunicar la visión, al igual que entusiasmar el equipo y generarle la confianza. En efecto, desde la praxis educativa el docente está llamado a ejercer un estilo de liderazgo intelectual, democrático, innovador, productivo para generar cambios de actitud en los estudiantes, es decir, una forma de desempeño comunicacional que los anime a incorporarse al trabajo colectivo de aprendizajes significativos que están cursando; igualmente, el liderazgo transformacional permite mejorar los actos pedagógicos y administrativos con el objeto de fortalecer su

desempeño educativo.

La Propuesta

A continuación, se describe la propuesta, producto de dicha investigación, la cual consiste en un Plan de formación de liderazgo transformacional para la praxis educativa del docente de la Carrera de la UNELLEZ-Barinas. Las actividades a realizar, están centradas en la solución de la problemática, con el propósito de orientar a los docentes a desarrollar actividades educativas sustentadas en un estilo de liderazgo inspirador.

Objetivos de la Propuesta

Objetivo General

Diseñar el plan de formación de liderazgo transformacional para la praxis educativa del docente de la Carrera de Educación de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel

Zamora UNELLEZ-Barinas

Objetivos Específicos

Consolidar el proceso de sensibilización para participación e integración de los docentes de la carrera de educación de la UNELLEZ-Barinas en las actividades de la propuesta.

Propiciar espacios para la reflexión gerencial sobre el liderazgo transformacional y su impacto en la praxis educativa.

Fortalecer los componentes del liderazgo transformacional para el mejoramiento de las habilidades conceptuales, técnicas, investigativas y de vinculación comunitaria.

Promover la formación de grupo de creación intelectual de liderazgo docente, aprendizaje sustentable y calidad de praxis educativa.



Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social PLAN DE ACCIÓN

.MODULO I: Sensibilización

Objetivo específico: Consolidar el proceso de sensibilización para participación e integración de los docentes de la carrera de educación de la UNELLEZ-Barinas en las actividades de la propuesta.

Estrategia Didáctica: Reunión participativa		
CONTENIDO	ACTIVIDADES	RECURSOS
Resumen de la Propuesta: Título, objetivos, Justificación, Alcances, Impacto en la praxis educativa universitaria	<ol style="list-style-type: none"> 1. Palabras de bienvenida por parte de la investigadora. 2. Proyección del video “El liderazgo transformacional”. 3. Presentación de las acciones que contiene la propuesta. 4. Explicación por parte de la investigadora sobre las acciones propuestas en el plan. 5. Entrega del cronograma de actividades a los docentes 6. Reflexiones Y Conclusiones. 	<p>Humanos: *Investigadora. * Docentes</p> <p>Materiales: Material bibliográfico, pizarrón, marcadores, láminas, papel bond, video beam.</p> <p>Responsable: *Investigadora</p> <p>Evaluación: Hoja de registro de acuerdos. Nivel de participación Evidencia fotográfica</p>

Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social

PLAN DE ACCIÓN

MODULO II: Liderazgo Transformacional y Praxis Educativa		
Objetivo específico: Propiciar espacios para la reflexión gerencial sobre el liderazgo transformacional y su impacto en la praxis educativa		
Estrategia Didáctica: Taller Explicativo, Análisis Crítico		
Liderazgo Transformacional en la educación universitaria Praxis Docente y la educación humanizadora.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Se elaborará la agenda de trabajo con las normas del grupo Se le ofrecerá material bibliográfico para posterior discusión referidos al liderazgo transformacional. 2. Elaboración de análisis crítico sobre Liderazgo Transformacional en la 	<p>Humanos: *Investigadora. * Docentes</p> <p>Materiales: Material bibliográfico, pizarrón, marcadores, láminas, papel bond, video beam.</p> <p>Responsable: *Investigadora</p>

	educación universitaria. Praxis Docente y la educación humanizadora 3. Plenaria sobre las conclusiones y reflexiones	Evaluación: Instrumento: hoja de registro Indicadores: Participación activa.
LAPSO DE EJECUCIÓN		
NÚMERO DE HORAS: 02 JORNADAS DE 03 HORAS NÚMERO DE PARTICIPANTES: 30 docentes		
LUGAR DE EJECUCIÓN: Instalaciones: UNELLEZ-Barinas		

Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social PLAN DE ACCIÓN

MODULO III: Componentes del Liderazgo Transformacional		
Objetivo específico: Fortalecer los componentes del liderazgo transformacional para el mejoramiento de las habilidades conceptuales, técnicas, investigativas y de vinculación comunitaria.		
Estrategia Didáctica: Aprendizaje Significativo Sustentable		
CONTENIDO	ACTIVIDADES	RECURSOS
Componentes del Liderazgo Transformacional: Influencia idealizada Líder inspiracional Estimulación intelectual Gestión de equipos y comunidad	1. Bienvenida a los participantes por parte de la investigadora. Breve explicación de la investigadora sobre el objetivo del taller. 2. Ponencia Importancia de los componentes del liderazgo. Exposición: Influencia idealizada Líder inspiracional Estimulación intelectual 4. Taller sobre: ventajas y desventajas sobre gestión de	Humanos: *Investigadora. * Docentes y Directivos Materiales: Material bibliográfico, pizarrón Marcadores. Láminas. Papel bond. Video beam. Responsable: *Investigadoras

	equipos y comunidad. 5. Plenaria sobre las conclusiones y reflexiones	Evaluación: Técnica: Observación. Instrumento: hoja de registro Indicadores: Participación activa, motivación por la actividad, asistencia al taller. Exposición.
<u>LAPSO DE EJECUCIÓN</u>		
<u>NÚMERO DE HORAS:</u> 02 JORNADAS DE 03 HORAS * <u>NÚMERO DE PARTICIPANTES:</u> (09) docentes		
<u>LUGAR DE EJECUCIÓN</u>		
Instalaciones: Escuela Básica Estatal Concentrada San José Obrero		

Vicerrectorado de Planificación y Desarrollo Social PLAN DE ACCIÓN

MODULO IV:		
Objetivo específico: Promover la formación de grupo de creación intelectual de liderazgo docente, aprendizaje sustentable y calidad de praxis educativa		
Estrategia Didáctica: Trabajo participativo productivo por delegación de roles		
CONTENIDO	ACTIVIDADES	RECURSOS
Componentes académicos y administrativos para la conformación de grupo de creación intelectual de liderazgo docente, aprendizaje sustentable y calidad de praxis educativa.	1. Bienvenida a los participantes. 2. Revisión, análisis y toma de decisiones para presentación d argumentos teóricos, científicos, técnicos y organizacionales de la línea de investigación, creación de políticas, normas y filosofías” de convivencia académica, asignación de roles para la estructura organizativa, gestiones administrativas universitarias.	Humanos: *Investigadora. * Docentes y Directivos Materiales: Material bibliográfico, pizarrón Marcadores. Láminas. Papel bond. Video beam. Responsable: *Investigadoras

	3. elaboración de proyecto final.	Evaluación: Instrumento: hoja de registro Indicadores: Participación activa, Proyecto final
<u>LAPSO DE EJECUCIÓN</u>		
NÚMERO DE HORAS: 02 JORNADAS DE 03 HORAS * NÚMERO DE PARTICIPANTES: (09) docentes		
<u>LUGAR DE EJECUCIÓN</u>		
Instalaciones: Escuela Básica Estatal Concentrada San José Obrero		

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Es significativo el desarrollo de un estilo de liderazgo Inspiracional y estimulante, el cual fortalece el trabajo colectivo para el logro eficaz de las actividades de aprendizajes individuales y colectivos de los estudiantes. Esta acción estimuladora del liderazgo genera sobre el desempeño de los educadores una actitud proactiva, de allí, que es esencial que exista un líder carismático, capaz de satisfacer las demandas, inquietudes e intereses del colectivo, mediante el

acompañamiento continuo durante las actividades de enseñanza, así como, actividades culturales, recreativas e institucionales.

En efecto, la aplicación del liderazgo transformacional permite motivar, inspirar y orientar al docente universitario de la Carrera de Educación de la UNELLEZ-Barinas, hacia la construcción de una actitud positiva personal y profesional, donde aumente su interés por el mejoramiento de las funciones micro-administrativas de planificación, organización, evaluación y control entre otras herramienta gerenciales que le permitirán optimizar su función

de orientar en el área donde se desempeña cumpliendo así de forma eficaz los objetivos programados en su plan de trabajo semestral.

En ese sentido, se diseñó un conjunto de módulos, los cuales constituyen ideas sistematizadas para crear una cultura de aprendizaje colaborativo entre docentes mediante objetivos y actividades debidamente formuladas con el objeto de sensibilizar la actitud de los actores en la conformación de equipos de trabajo para el intercambio de conocimiento teórico y práctico sobre el liderazgo transformacional que los conduzca a la generación de nuevas estrategias para el mejoramiento de la formación académica de los educandos.

Vista las consideraciones finales, se recomienda a los docentes de la UNELLEZ Barinas, aplicar el liderazgo transformador, que inspire y estimule al trabajo colectivo, para generar acciones que contribuyan en las relaciones interpersonales, procesos comunicacionales, conformación de equipos de trabajo efectivos, además, que incorporen valores compartidos que mejoren las

estructuras sociales y culturales en la carrera de educación. Asimismo, motivar al personal docente a la asistencia y participación de cursos de actualización en temas de liderazgo, praxis, aprendizaje significativo con el objeto de adquirir nuevas herramientas innovadoras para el proceso de enseñanza adecuado a los nuevos paradigmas educativos y tecnología del siglo XXI.

REFERENCIAS

- Alava, L., y Alvarado, J. (2021). **Plan de Formación Académica de los Docentes y Su Influencia en la Calidad de los Servicios Educativos**. *Digital Publisher CEIT*, 6(1), 59-73.
<https://oi.org/10.33386/593dp.2021.1.414>.
- Arias, F. (2012). **El Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica**. (6ta ed.). Caracas. Epítema.
- Balestrini, M. (2006). **Como se Elabora el Proyecto de Investigación**. (7ma. Ed). Caracas: Textos, C.A.
- García, M. (2019). **Modelo Participativo en la Gestión del Servicio Comunitario en las Instituciones Universitarias Públicas del Estado Barinas**.

- Tesis doctoral no publicada. Universidad Fermín Toro. Cabudare.
- Gallardo, E. (2017). **Metodología de la Investigación: Manual Autoformativo Interactivo**. Perú: Universidad Continental.
- Gómez, D. (2009). **La Creación y Gestión del Conocimiento en las Organizaciones Educativas: Barreras y Facilitadores. Un Estudio Multicaso**. Tesis Doctoral. Facultad de Ciencias de la Educación. Departamento de Pedagogía Aplicada. Universidad Autónoma de Barcelona. España
- Guevara, R. (2017). **Formación Integral para los Docentes de la UNELLEZ en el Municipio Sosa**. Trabajo de maestría. Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora UNELLEZ. http://opac.unellez.edu.ve/doc_nu_m.php?explnum_id=138.
- Hernández S, Fernández C y Batista P. (2014). **Metodología de la Investigación**. (6ta Ed.). México: Mcgraw-Hill.
- Hincapié, S; Zuluaga, Y, y López, E. (2021). **Liderazgo Transformacional y Mejoramiento Continuo en Equipos de Trabajo de Pymes Colombianas**. Revista Venezolana de Gerencia, 23, (23), Universidad del Zulia, Venezuela. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29058775009>.
- López, R; Lalangui J y Maldonado, (2019). **Validación de un Instrumento Sobre los Destinos Turísticos para Determinar las Potencialidades Turísticas en la Provincia de El Oro, Ecuador**. Universidad y Sociedad. 11(2) pp.3-10. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1197/1245>.
- Mejías M. (2018). **Programa de Formación para el Ejercicio del Liderazgo Transformacional en los Docentes de la Escuela Básica Estatal Concentrada San José Obrero del estado Barinas**. Trabajo de maestría, no publicado. Universidad Fermín Toro. Cabudare.
- Parella S. y Martin F. (2010). **Metodología de la Investigación Cuantitativa**. (3era. ed.). Caracas. FEDUPEL.
- Quero, M. (2010). **Confiabilidad y Coeficiente Alpha de Cronbach**. Telos, 12, (2), pp. 248-252 Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín Maracaibo, Venezuela. <https://www.redalyc.org/pdf/993/99315569010.pdf>.
- Sabino, C. (2006). **El Proceso de la Investigación**. Caracas: Panapo. Universidad Pedagógica Experimental Libertador. (2016). **Manual de Trabajos de Grado de Especialización y Maestrías y Tesis Doctorales**. Caracas: Autor.
- Valles, K; Valles, M; Torres, L; Giraldoth, D. (2021). **Praxis**

**Educativa por Docentes
Universitarios para un
Aprendizaje Significativo.**
Panorama, 15, (29). Politécnico
Grancolombiano, Colombia.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=343967896011>.

Universidad Pedagógica Experimental
Libertador. (2016). **Manual de
Trabajos de Grado de
Especialización y Maestrías y
Tesis Doctorales**. Caracas: Autor.