

Encuentro Educativo

ISSN 1315-4079 ~ Depósito legal pp 199402/U41
Vol. 16(2) Mayo - Agosto 2009: 348 - 361

Percepciones que tienen los docentes universitarios, en relación al liderazgo que desempeñan en su rol de educador

Odris Josefina González González

Lic. en Educación, Magíster en Orientación Educativa. Profesora Asociada y investigadora de la Universidad del Zulia. Directora del Centro de Orientación de la Facultad de Arquitectura y Diseño de la Universidad del Zulia. Venezuela. E-mail: odgonzal@hotmail.com.

Oramis González González

Lic. Educación Integral, Lic. en Contaduría Pública. Docente en Unidad educativa Gran Mariscal de Ayacucho. Contadora en ejercicio libre. Venezuela. E-mail: tinlevis@hotmail.com

Resumen

Este artículo presenta un estudio cuantitativo cuyo objetivo general fue develar las percepciones que poseen los docentes universitarios, respecto al ejercicio del liderazgo en el desempeño de su función docente dentro de la institución educativa. La investigación estuvo fundamentada teóricamente en el modelo propuesto por Bass (1985) sobre el liderazgo transformacional. Se aplicó un diseño de tipo descriptivo, bajo un enfoque empirista Inductivo. La muestra estuvo conformada por 160 docentes, de diferentes Facultades a los cuales se les aplicó un cuestionario diseñado por la autora, basado en la teoría mencionada anteriormente. El análisis de los resultados se hizo por contraste con los postulados teóricos que sustentan la investigación, encontrando resultados satisfactorios relacionados con el comportamiento asumido por los docentes en su desempeño laboral dentro de la institución educativa, para ese momento del estudio.

Palabras clave: Docente, liderazgo, transformacional.

Recibido: 01-06-2007 ~ Aceptado: 27-02-2008

Perceptions that the University Teachers Have, in Relation to the Leadership that they Recover in his(her, your) Educator's Role

Abstract

This article shows a quantitative study which the general objective was to meet the perceptions that the University Teachers have, with regard to the leadership in the performance of their educational function inside the educational institution. The investigation was based theoretically on the model proposed by Bass (1985) about the leadership transformational. Was applied a descriptive design, under an approach empiricist Inductively. The sample was shaped by 200 teachers, of different powers faculties, was applied a questionnaire designed by the authoress, based on the theory mentioned previously. The analysis of the results was done by contrast by the theoretical postulates that to uphold the investigation, finding proved satisfactory related by the behavior assumed by the teachers in their labour performance inside the educational institution, for this moment of the study.

Key words: Teacher, Leadership, Transformational.

Introducción

Desde hace un largo tiempo se viene reflexionando e investigando acerca del liderazgo. Son innumerables los autores (Homans, Likert, Blanchard, House, Stogdill, Bryman, Bolman y Deal) que en distintas épocas, han dedicado muchos esfuerzos a esclarecer este elusivo y polisémico concepto. A partir de esta última década, el tema sigue siendo relevante y se han articulado formulaciones teóricas principalmente desde la psicología social, tratando de superar los enfoques tanto personalista como conductuales y situacionales del liderazgo,

para así, acercarse a modelos más cognitivos que puedan ser aplicados a la educación Ruiz (citado por Maureira, 2004).

En estos momentos nadie pone en duda la necesidad del liderazgo educativo, pues se admite ampliamente que su ejercicio es un elemento fundamental en la dinámica cotidiana de las instituciones educativas, ya que es un factor que incide favorablemente en el desempeño laboral del docente.

El docente como facilitador del aprendizaje debe tener una actitud diferente al maestro tradicional, presentándose ante sus alumnos como:

Odriis Josefina González González y Oramis González González
Percepciones que tienen los docentes universitarios, en relación al liderazgo...

- Una persona capaz de liderar un grupo, auténtico, motivador.
- Hábil para liderar la motivación y el entusiasmo de sus seguidores.
- Empatítico, percibiendo desde adentro las reacciones de sus estudiantes.
- Comprometido, organizado, imparcial, íntegro, servidor.
- Generando un clima de confianza y responsabilidad en sus alumnos.

Desde esta perspectiva la tarea educativa siempre ha llevado implícita la función de liderazgo, ya que en este liderazgo existe un trasfondo ético que siempre ha rodeado a los actores del proceso enseñanza aprendizaje, puesto que la enseñanza es una actividad humana donde las personas ejercen su influencia de poder en otras positivamente, para desarrollar todo el potencial de ella (García, 2006).

Actualmente, existen dos grandes compromisos que deben ser asumidos por el docente para cumplir con su rol social de educar. Por un lado, responder a las demandas y requerimientos educativos que la sociedad, en constante cambio, le impone; y por otro, suscitar las transformaciones que posibiliten escenarios de autorrealización y de reales oportunidades de vida para las personas a su cargo (Flores, 1998).

De modo que, el docente dentro del campo de la educación, está llamado a asumir la responsabilidad de crear oportunidades

para promover el acto educativo, de allí que es tan importante el desarrollar un liderazgo eficaz, dentro y fuera del aula de clase. Por tal razón, el docente deberá asumir el rol de líder, ya que el mismo es fundamentalmente un agente de cambio, que amerita toda la astucia necesaria para que su liderazgo sea efectivo, y promueva cambios significativos y perdurables en sus seguidores (Bernal, 2000).

En tal sentido, este artículo, constituye un valioso aporte teórico referencial, ya que permitió develar a través de la información recogida de los docentes de la universidad del Zulia, la percepción que tienen en relación a la importancia de ejercer un buen liderazgo en su desempeño laboral, en su rol como educadores dentro de las instituciones de educación superior.

Supuestos Teóricos **El Liderazgo en el docente**

El liderazgo es un término que ha estado muy cargado de adherencias gerenciales bastantes alejadas de los valores de las instituciones educativas y las primeras aportaciones estuvieron por la consideración de que éste estaba ligado a los rasgos y características del líder.

En virtud de ello, intentar predecir la eficacia del liderazgo en los diferentes contextos y en especial en el educativo, no es tarea fácil, debido a su complejidad, ya que el liderazgo consiste en algo más de lo que la gen-

te dice y hace, viene dado de adentro hacia fuera y se alimenta de las interacciones productivas que emergen de la trama relacional de la institución, que a su vez interviene directamente al ser humano.

Visto de esta manera, son muchos los elementos que intervienen en el desarrollo de un liderazgo eficaz, tal como lo plantea (Kreitner, 1997), en su definición de liderazgo, lo cual significa visión, estímulo para los demás, entusiasmo, amor, confianza, vigor, pasión, obsesión, consistencia, prestar atención con mucha disposición del escuchar inclusive, entrenar y sobretodo ir a la aventura con decisión y muchas cosas más, ya que el liderazgo estará siempre presente en todos los niveles de una organización bien sea de tipo gerencial, educativa, de servicio o salud.

Es importante destacar que la UNESCO a través de un informe del Banco mundial establece la importancia del personal de educación superior en la construcción de una enseñanza de calidad de excelencia, mediante la preparación del docente universitario a través del desarrollo de competencias personales, dirigidas a cultivar en los educandos habilidades hacia la toma de decisiones, el trabajo colectivo y la educación en valores (Fielden, 1998). Es decir, el rol del docente evoluciona, tomando fuerza el nuevo rol de líder, protagónico, participativo y de coaching en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Este planteamiento implica que, los educadores del futuro, busquen soluciones novedosas e innovadoras, preocupándose porque el trabajo siempre tenga un significado y un propósito para sus seguidores.

Por consiguiente, un liderazgo eficaz en las instituciones universitarias, demanda la creación de condiciones que aseguren una participación amplia, constante y prolongada, en la cual no sólo se puede asumir un papel de espectador, dejando que las cosas pasen, sino debe ser un ente participativo-activo del proceso, y eso, sólo se logra en la medida que el líder maneje adecuadamente la dinámica de su desempeño laboral.

En síntesis, todo hace pensar, que se debe ir en busca de un liderazgo que atienda a las exigencias actuales, las cuales demandan más atención al ser humano, integración, y participación de todos los actores de la organización, donde la pirámide de mando se rompe para dar paso a un trabajo integrado holístico, que considera a todos los miembros de una institución indispensables e importantes para ejercer el trabajo en equipo (Grinberg, 1999).

Desde esta perspectiva entonces, cobra fuerza la pregunta, quien ejerce la función docente deberá proyectar y practicar básicamente en su desempeño laboral los elementos que conforman el liderazgo transformacional.

El liderazgo transformacional.
Un estilo de vida.

Este nuevo paradigma de liderazgo surge con Burns (1978), pero es Bass (1985) quien recoge el planteamiento de Burns (1978) y lo operativiza para generar la línea de investigación en torno a lo que se ha llamado "liderazgo Transformacional" (Salazar, 2006).

El modelo de liderazgo transformacional propuesto por Bass tiene su origen en los conceptos fundamentales que Burns planteó en 1978, donde distinguió dos tipos de liderazgo opuestos en un continuo: el liderazgo transaccional y el transformacional. Burns ve el liderazgo transaccional como un intercambio entre el líder y sus seguidores, donde estos reciben un valor a cambio de su trabajo (Mendoza, 2006). Asimismo el liderazgo transformacional propuesto por Burns estimula el emerger de la conciencia de los trabajadores, los cuales aceptan y se comprometen con el logro de la misión de la organización dejando de lado sus intereses personales, para enfocarse en los intereses colectivos (Mendoza, 2006).

Pero Bass, va más allá y argumenta que el modelo de liderazgo transformacional propuesto por él, favorece las metas comunes y compartidas, hace hincapié en el desarrollo de la creatividad, estimulación intelectual, capacidad para estimular e inspirar a sus seguidores más allá de las expectativas, dándo-

le sentido a cada uno de los procesos y eventos (Mendoza, 2006).

Visto de esta manera, el liderazgo transformacional se presenta como el más idóneo, es aquel que motiva a las personas a hacer más de lo que ellas mismas esperan y como consecuencia, se producen cambios en los grupos, las organizaciones y la sociedad (Bass, 1985).

En tal sentido, el liderazgo transformacional se sitúa dentro de los nuevos enfoques del liderazgo, con una connotación orientada a la participación y flexibilidad en la organización, centrándose más en dar significado al ser humano, pasando a ser sus dimensiones teóricas más esenciales, la visión, la cultura y el compromiso (Salazar, 2006).

A continuación se mencionan los factores fundamentales que describen la teoría del liderazgo transformacional:

Según (Bass, 1985), el líder transformacional se distingue por cinco características básicas, relacionándolas con la labor desempeñada por el docente: La consideración individual, la estimulación intelectual, la motivación inspiracional, la tolerancia psicológica y la influencia idealizada.

1. Influencia idealizada (Carisma): El líder actúa de modo que sus seguidores le admiran y le quieren imitar. Se convierte en un modelo idealizado con un alto grado de poder simbólico. A la vez que se presenta como un modelo, el líder

carismático se distingue claramente de los demás por su inusual personalidad y sus capacidades únicas. El carisma es la capacidad de entusiasmar, de transmitir confianza y respeto (Bernal, 2000).

Llevando lo expuesto al plano educativo nos encontramos que el docente debe transmitir entusiasmo, confianza y respeto a sus alumnos y al personal a su cargo, así mismo, demostrar auto confianza, generar lealtad y compromiso, comportarse de forma honesta y coherente, ser respetado por lo que hace y producir satisfacción en los miembros del personal. Es por ello que el liderazgo carismático es una herramienta básica en los líderes que tienen una visión y misión clara; que se ganan el respeto, la confianza y seguridad; al igual que adquieren una identificación individual fuerte de sus seguidores.

En consecuencia, los docentes que presentan esta cualidad (influencia idealizada) son capaces de obtener el esfuerzo y colaboración extra de su personal para lograr niveles óptimos de desarrollo y desempeño.

2. Motivación inspiradora: El líder crea una visión estimulante y atractiva para sus seguidores. Además sabe comunicar su visión de modo convincente con palabras y también con su propio ejemplo. Para ello, ha de demostrar primero su compromiso personal y entusiasmo por la visión para conseguir en-

tusiasmar y arrastrar a los demás Bass (citado por Bernal, 2000).

En relación a esta cualidad, como es la motivación inspiradora, se espera que el docente aumente el en sus alumnos el optimismo y el entusiasmo a seguir para lograr los objetivos propuestos.

También es tarea del docente en su rol de líder, delegar, entrenar, orientar y dar retroalimentación en el desarrollo personal, para elevar el nivel de seguridad y confianza en sí mismo del personal y así lograr mayores niveles de responsabilidad de los miembros.

3. Estímulo intelectual: El líder promueve nuevos enfoques y nuevas soluciones a los problemas. A la vez, provoca intelectualmente a su gente estimulándoles a hacerse preguntas, cuestionando los modos habituales de hacer las cosas, permitiendo que tengan errores.

En tal sentido, se requiere del docente que en su función laboral promueva en sus alumnos (seguidores) la estimulación intelectual, ya que su aspecto esencial reside en proponer nuevos enfoque para viejos problemas, es decir, el educador debe hacer énfasis en la inteligencia y la racionalidad para la solución de problemas que se le puedan presentar con los miembros del personal bajo su cargo; se trata de estimular la actuación de los estudiantes, animándolos a generar nuevas ideas y a tomar responsabilidades, proporcionando así nuevos enfoques a los

problemas, facilitando las cosas, no imponiéndolas (Bernal, 2000).

4. Consideración individual: El líder tiene en cuenta las necesidades de cada persona para guiar a cada una según su potencial. El líder actúa como entrenador (coach), abriendo oportunidades de aprendizaje y creando un clima de apoyo, es un líder que escucha y sabe delegar, dando luego feedback constructivo al subordinado.

Bajo estos postulados, se puede indicar que los docentes quienes ejercen su rol de liderar dentro de la educación, deben practicar esta competencia, en el sentido de tener en cuenta, aquellas conductas que caracterizan a cada uno de estos factores (Bass, 1994).

Por tal razón, la consideración individualizada, es otro factor de suma importancia, ya que se refiere a aquellas conductas que conforman una relación directa entre el líder y el personal bajo su cargo, prestando atención personal a cada miembro, tratándolo individualmente, orientándolos. Es decir, los líderes educativos deben dar ánimo, aumentar el optimismo y entusiasmo, comunicando sus visiones de futuro realizables.

Lo anterior referido, implica que la preparación del educador debe estar encaminada a dar respuestas emocionales a sus alumnos y al personal a su cargo, ayudando así a mejorar su rendimiento académico en sus alumnos y en el perso-

nal su rendimiento en el trabajo, reafirmando la motivación, el estímulo constante y sobretodo reafirmando cada día más la autoestima de sus seguidores, promocionando confianza y seguridad en ellos, para desempeñarse más allá de las exigencias establecidas.

5. Tolerancia psicológica: Coherentemente con el modelo planteado, también es muy importante considerar este factor el cual implica que el docente utilice el sentido del humor para indicar equivocaciones, para resolver conflictos, para manejar momentos duros. Bass (citado por Bernal, 2000) denomina la tolerancia psicológica, como el proceso de aprender a tolerar los errores de los demás y utilizar los propios para mejorar, ser paciente, amable, en fin, disponer de un sentido del humor que permita al docente líder crear atmósferas de trabajos adecuadas para tratar los innumerables problemas y conflictos que deben surgir en cualquier organización.

Bajo estos postulados, se puede indicar que las personas que ejercen su rol de líder dentro de una organización educativa, están comprometidas a desarrollar estos factores en su vida personal.

En tal sentido, el proceso de liderazgo en el contexto educativo, implica que los docentes líderes deberán estar encaminada a dar respuestas emocionales al personal a su cargo, ayudando así a mejorar el

trabajo, reafirmando la motivación, el estímulo constante y sobretodo reafirmando cada día más la autoestima de sus seguidores, promoviendo confianza y seguridad en ellos, para desempeñarse más allá de las exigencias establecidas (Lombardi, 2003).

Este nuevo enfoque sobre el liderazgo transformacional, describe a los líderes en base a un modelo holístico, articulado, el cual permite mantener una imagen positiva en la mente de sus seguidores, estableciendo expectativas desafiantes para éstos, mostrándoles respeto y confianza a través del comportamiento de modo que refuerce la misión y visión.

En ese orden de ideas, el liderazgo transformacional se presenta como la forma más adecuada para dirigir cualquier tipo de organización de servicio, educativas, de salud etc. Por lo tanto, todos estos planteamientos, nos indican que las instituciones educativas del futuro, deberán asumir este estilo de liderazgo en todos sus procesos, ya que las personas de hoy en día demandan, atención individualizada, inspiración, recibir dirección, motivación, pero sobre todo, comprensión y afecto por parte de sus líderes.

Por lo tanto, si las organizaciones educativas, logran emprender este camino podrán alcanzar cambios en sus estructuras organizacionales perdurables a lo largo del tiempo. Es por ello, que se plantea

el liderazgo transformacional como un estilo de liderazgo, esencial en las organizaciones, ya que promueve cambios verdaderos en la forma de pensar y actuar de sus actores, centrando su atención, en el desarrollo humano (Cutiérrez, 2003).

En conclusión (Covey, 1997), manifiesta que el objetivo del liderazgo transformacional es: transformar a la gente y a las organizaciones en el sentido literal del término, cambiando sus mentes y sus corazones; ampliando su visión, su intuición y su comprensión, clarificando los fines, haciendo que el comportamiento sea congruente con las creencias, principios y valores, y motivando a cambios permanentes, que se perpetúan en el tiempo, y generen un impulso para sus seguidores; ya que ser líder de transformación requiere visión, iniciativa, paciencia, respeto, persistencia, valentía y fe.

Metodología de la Investigación

La investigación propuesta corresponde a un diseño descriptivo, no experimental, transeccional, el mismo corresponde a un estudio cuantitativo, bajo el enfoque epistemológico empirista inductivo.

La población objeto de estudio estuvo conformada por 160 docentes de la Universidad del Zulia. La muestra se obtuvo al azar seleccionando 20 docentes por Facultades:

Odriis Josefina González González y Oramis González González
Percepciones que tienen los docentes universitarios, en relación al liderazgo...

Ingeniería, Arquitectura, Humanidades y Educación, Derecho, Ciencias Económicas y Sociales, Veterinaria, Medicina, Agronomía.

El cuestionario utilizado para conocer las percepciones que tienen los docentes en relación a la importancia que tiene el manejar un buen liderazgo en el desempeño de la función docente, fue un cuestionario diseñado por la autora, tomando como punto de referencia el cuestionario The Leadership Questionnaire del Nuffield Institute For Health, adaptado por Bernal (2000) para las instituciones educativas, con una escala reactivos tipo Licker, basado en los factores que conforman el modelo propuesto por Bass, 1994: Estimulación intelectual, consideración individual, motivación inspiracional, influencia idealizada, tolerancia psicológica, dirigido a medir los patrones de frecuencias para cada ítems.

Análisis de la investigación

Al analizar los resultados obtenidos del cuestionario aplicado a los docentes, para conocer la importancia que tiene para ellos el desempeño de liderazgo en el rol docente, se pudo constatar que existen diversidad de opiniones en relación al tema, siendo los puntajes más frecuentes ubicados en respuestas consideradas respuestas positivas para este estudio, sin embargo, los porcentajes más altos afirman que los docentes necesitan redefinir algu-

nas competencias genéricas personales para mejorar su desempeño laboral, asumiendo un comportamiento apegado a los lineamientos propuesto en la teoría de Bass (1985), relacionada con el liderazgo transformacional.

En relación al Cuadro 1 se encontraron que un 77.5% de los docentes encuestados, consideran no estar ni en acuerdo ni desacuerdo en mostrarse amables y confiables con sus alumnos, es decir se puede inferir que los docentes no le dan la suficiente importancia a esta competencia. Sin embargo, esta cualidad es vital en la relación tanto del docente alumno, como del docente-personal, ya que permitirá mantener una comunicación efectiva. Asimismo, se encontró que un 6%, los cuales manifestaron estar en total desacuer-

Cuadro 1

Té muestras amable y confiable ante tus alumnos (Carisma)	Nº	%
Totalmente de acuerdo	10	05.0
De acuerdo en general	23	11.5
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	155	77.5
En desacuerdo	00	00
Totalmente en desacuerdo	12	06.0
Total	200	100%

Fuente: Cuestionario de liderazgo transformacional 2006.

do con esta característica. Por ello, es importante destacar que el carisma es uno de los aspectos que todo docente líder debería manejar a plenitud, ya que es la base fundamental de las relaciones interpersonales.

Asimismo al analizar el ítem número 2, se evidencia que el 55.5% la población encuestada manifiesta que propician estímulos y motivan a sus alumnos a realizar sus tareas creando ideas nuevas, contribuyendo al estímulo intelectual que debe fomentar todo educador en su desempeño laboral.

De los resultados obtenidos de esta pregunta se puede evidenciar claramente, donde radica el problema comunicacional de los profesores y estudiantes, ya que el 40% de

los docentes encuestados consideran importante poseer esta cualidad. Sin embargo, existe un número bastante elevado a mi modo de ver un 30% que no lo practica, ya que según ellos, muchas veces el tiempo no les permite dedicarle más tiempo que el de las clases magistrales, rompiéndose el buen manejo del proceso de comunicación entre los alumnos y sus profesores. Sin embargo si sumamos las respuestas ubicadas positivamente, me permite inferir que son más los profesores que han escuchan activamente a sus alumnos cuando estos lo han necesitado, es decir son capaces de escuchar activamente.

Al analizar el Cuadro 4, se observa que el 45.0% de la población encuestada, asume no ser tolerantes ante los errores de sus alumnos, siendo esta una de las características que debe poseer todo docente en su desempeño laboral, ya que en la medida que los profesores son tolerantes con sus estudiantes, se genera y se cultiva una interrelación de confianza que permite un mejor desenvolvimiento del individuo. En tal sentido se puede inferir que parte del problema educativo a nivel de rendimiento estudiantil, pudiera estar afectado por la no práctica de esta cualidad en el docente. Asimismo, es importante resaltar que un 40.0% manifestó esta en total acuerdo con esta cualidad ya que permite un mejor aprendizaje.

Cuadro 2

Consideras que propicias en tus estudiantes el estímulo y la motivación para crear nuevas ideas (Estímulo Intelectual)	Nº	%
Totalmente de acuerdo	11	5.5
De acuerdo en general	111	55.5
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	60	30.0
En desacuerdo	00	00
Totalmente en desacuerdo	18	9.0
Total	200	100%

Fuente: Cuestionario de Liderazgo transformacional 2006.

Odvis Josefina González González y Oramis González González
Percepciones que tienen los docentes universitarios, en relación al liderazgo...

Cuadro 3

Eres capa de escuchar cuando tus alumnos te han necesitado (consideración individual)	Nº	%
Totalmente de acuerdo	80	40.0
De acuerdo en general	25	12.5
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	25	12.5
En desacuerdo	60	30.0
Totalmente en desacuerdo	10	05.0
Total	200	100%

Fuente: Cuestionario de Liderazgo transformacional 2006.

Cuadro 4

Te muestran tolerante ante los errores de tus alumnos (tolerancia psicológica)	Nº	%
Totalmente de acuerdo	80	40.0
De acuerdo en general	20	10.0
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	02	1.0
En desacuerdo	08	4.0
Totalmente en desacuerdo	90	45.0
Total	200	100%

Fuente: Cuestionario de Liderazgo transformacional 2006.

Cuadro 5

En tu desempeño laboral, sueles ser optimista y motivador con tus alumnos (motivación inspiradora)	Nº	%
Totalmente de acuerdo	100	50.0
De acuerdo en general	15	7.5
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	23	11.5
En desacuerdo	12	6.0
Totalmente en desacuerdo	50	25.0
Total	200	100%

Fuente: Cuestionario de Liderazgo transformacional 2006.

A la luz de los resultados obtenidos en este ítem, se puede decir que el 50% de los docentes de la Universidad del Zulia, se consideran optimista y motivadores en su desempeño laboral, quedando unos 5% de la población encuestados, los cuales no consideran válida esta característica.

Ahora bien, al evaluar el ítem número 6 se observaron, los siguientes porcentajes; un 75%, afirma que sus profesores consideran a todo momento las necesidades de sus alumnos, sin embargo es necesario destacar que el dato obtenido debería estar más alto, ya que es básicamente el rol del líder docente acompañar a sus alumnos en sus tareas académicas, con el objeto de lograr excelentes, otros sin embargo un

Cuadro 6

En tu desempeño laboral consideran las necesidades individuales de cada alumno (consideración individual)	Nº	%
Totalmente de acuerdo	150	75.0
De acuerdo en general	15	7.5
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	20	10.0
En desacuerdo	04	0.2
Totalmente en desacuerdo	11	5.5
Total	200	100%

Fuente: Cuestionario de Liderazgo transformacional 2006.

Cuadro 7

Te consideras capaz de transmitir entusiasmo y confianza a tus alumnos (influencia idealizada)	Nº	%
Totalmente de acuerdo	40	20.0
De acuerdo en general	90	45.0
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	50	25.0
En desacuerdo	20	10.0
Totalmente en desacuerdo	00	0.0
Total	200	100%

Fuente: Cuestionario de Liderazgo transformacional 2006.

Cuadro 8

Consideras que desarrollas un liderazgo eficaz en tu desempeño laboral	Nº	%
Totalmente de acuerdo	90	45.0
De acuerdo en general	22	11.5
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	53	26.5
En desacuerdo	07	3.5
Totalmente en desacuerdo	17	8.5
Total	200	100%

Fuente: Cuestionario de Liderazgo transformacional 2006.

5.5% manifiesta estar en total desacuerdo, ya que consideran que los docentes de la Facultad de Arquitectura y Diseño, no poseen esta característica en su desempeño laboral.

Es evidente que, los docentes, se consideran capaces de transmitir confianza y entusiasmo en sus alumnos, ya que un 65.0% asume estar en total acuerdo y en acuerdo general con la afirmación planteada, quedando un 10.0% los cuales se encuentran en desacuerdo, ya que según ellos no transmiten estas cualidades.

Es indudable que la mayor parte de los docentes consideran que desarrollan eficazmente un liderazgo en su desempeño laboral, ya que un 45.5% de la población así lo ha manifestado. Asimismo es importante destacar que un elevado número de docentes 26.5% se encuen-

tran en una decisión neutral al referirse a este ítem, así como también un 8.5% los cuales no consideran desempeñar un liderazgo en su desempeño laboral. Este dato devela una información clave para la institución, la cual debe ser observada con mucho cuidado, para conseguir mejorar este aspecto en algunos educadores de la organización.

Conclusiones

Al develar los resultados del cuestionario aplicado a los docentes universitarios se pudo conocer que los resultados arrojaron información en su mayoría positiva en cuanto al desempeño laboral del docente, informando que los mismos manejan un liderazgo efectivo, basado en valores que le permitirá una actuación creativa, positiva ante la vida, siendo el objetivo fundamental del docente buscar el éxito personal de sus seguidores, mediante la motivación inspiracional, gestionándolo por medio del respeto, la dignidad, la auto realización, la vocación de servir, la flexibilidad, la empatía con sus seguidores, la generosidad, cooperación, confianza y motivación. Sin embargo, se evidenció que algunos de los docentes de la Universidad del Zulia, no desarrollan competencias relacionadas con un liderazgo adecuado. Asimismo, se pudo conocer que la gran mayoría de los profesores encuestados se encuentran apegados a muchas de las cuali-

dades planteadas en la teoría presentada por Bass (1985), reflejando un estilo predominante basado en el liderazgo transformacional, donde se encuentran algunas características como: carisma, consideración individual, respeto al prójimo, buscando fortalecer a través del modelo los valores, que permitan una actuación creativa, independiente y autorrealizante.

Bajo esta óptica, se hace necesario comenzar a trabajar en políticas de desarrollo profesional que puedan elevar la calidad del trabajo desempeñado por el docente, incorporando en su formación competencias personales, específicas del rol docente, sin importar cualquiera que sea su especialidad, ya que la vocación de ser docente nace y se desarrolla en la medida que el individuo tenga el interés de mejorar su profesión, ya que de nada servirá adquirir nuevos conocimientos, doctorarse o lograr esa meta deseada en las mejoras académicas, sino reconstruimos el rol docente que esta esperando la educación y la sociedad en general.

Referencias Bibliográficas

- BASS, Bernard (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York. The free press. New York.
- BASS, Bernard (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*.

- Sage Publications. Thousand Oaks, C.A. New York.
- BERNAL, José (2000). *Liderar El Cambio: El Liderazgo Transformacional*. En Anuario de Pedagogía. Volumen: 2 (197-230). Departamento de Ciencias de la Educación. Universidad de Zaragoza. Zaragoza.
- COVEY, Stephen (1997). *El liderazgo centrado en principios*. Editorial Paidós. Barcelona.
- COVEY, Stephen (1997). *Los siete Hábitos de la Gente Altamente Efectiva*. Editorial Paidós. Barcelona.
- FIELDEN, John (1998). *La formación del personal de la Educación Superior: una Misión Permanente*. UNESCO <http://www.Universia.pr/pdf/unescogestion/InformeUNESCO1998.pdf> Consultado: (20-03-2005). París.
- FLORES, Rene (1998). *Percepciones que tienen los profesionales de la educación*. Ver <http://educacion.upa.cl/decano/percepcion.htm>. Consultado: (Enero 2007). Chile.
- GRINBERG (1999). *Desafíos y posibilidades para el futuro de la educación*. Primer Coloquio. Universidad Torcuato Di Tella.
- GARCÍA, Elsa (2006). *Liderazgo docente*. Ver <http://www.unam.mx/compan/70/rf70art2.html>. Consultado: (Enero 2007)
- GUTIÉRREZ, Maritza (2003). *Liderazgo transformacional en el docente universitario*. Universidad de Panamá. Volumen N° 1. Panamá.
- LOMBARDI, Vince (2003). *Ganar no es lo más importante... es lo único*. Editorial Mc GRAW-Hill Interamericana. Primera edición. México.
- MAUREIRA, Oscar (2004). *El liderazgo factor de eficacia escolar, hacia un modelo causal*. Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación. Vol. 2, núm. 1. 2004 Ver <http://www.ice.deusto.es/RINACE/reice/vol2n1/Maureira.htm> Consultado: Febrero 2006.
- MENDOZA, Martha (2006). *El liderazgo Transformacional, Dimensiones e impacto en la Cultura Organizacional y Eficacia de las empresas*. Revista Facultad de Ciencias Económicas. Volumen X IV N° 1 Junio. Ver: <http://www.umng.edu.co/revcie-co/2006/PDF%20de%20Corel/Eliderazgo.pdf> Consultado: Octubre 2006. Universidad Militar Nueva Granada.
- KREITNER, Robert (1997). *Comportamiento de las Organizaciones*. Editorial McGraw Hill. Tercera edición. España
- SALAZAR, María (2006). *El liderazgo transformacional ¿modelo para organizaciones educativas que aprenden?* Revista UNI Vol. 1, n° 3 Junio 2006 Ver: http://www.alaic.net/ponencias/UNIrev_Salazar.pd. Consultado Octubre 2006. Chile