

EL LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL EN LA DOCENCIA UNIVERSITARIA COMO HERRAMIENTA DE ENSEÑANZA

Rosibel Borjas, Gisela Suarez, Amelia Avila, Roberto Garcia

Recibido: Septiembre 2016 Aprobado: Octubre 2016

RESUMEN

El presente estudio, tiene como objetivo principal analizar el liderazgo transformacional del docente como herramienta de enseñanza, El Liderazgo Docente en el sistema educativo universitario es muy importante dentro del proceso de enseñanza, el cual comprende muchos ámbitos de la práctica docente en el aula, como el Dominio de Temas, de la Clase, Manejo del Aula tanto del espacio físico como las conductas de los estudiantes, para ello el liderazgo transformacional busca dirigir, coordinar, impulsar, evaluar y crear condiciones que desarrollen la enseñanza, mediante una meta idealizada, un fuerte compromiso personal hacia la misma, logrando la interacción Docente-Estudiante. El ejercicio del liderazgo llevado al ámbito de la docencia universitaria, esta referido a la asertividad y la seguridad en si mismos. La investigación es de tipo descriptivo documental bibliográfica. Como resultado se determinó que existe la necesidad que los profesores universitarios asuman la profesionalización de la docencia, con responsabilidad y eficacia, consciente del liderazgo que ejerce en la vida de los estudiantes, como conclusión existe debilidad en la interacción docente-estudiante, por ende se hace necesario la urgente necesidad de generar la conciencia en el docente universitario, acerca de la relevancia que tiene para su función, el hecho de que se conciba como el líder.

Palabras clave: Liderazgo, Docencia, Herramienta de Enseñanza.

INTRODUCCIÓN

El mundo actual busca cada día incorporarse al rápido quehacer diario; la enseñanza universitaria esta dentro de esta realidad, donde los estudiantes están buscando mas que un docente un individuo que le brinde un ambiente de enseñanza apto para cumplir con sus perspectivas, no un repetidor de una información transcrita que puede ser consultada. En tal sentido, la asertividad y la seguridad en sí mismos durante las clases ofrecen interacción docente-estudiante, características propias de los lideres transformacionales, por ende el líder transformacional en la educación superior es un recurso innovador logrando en el aula la aplicación de nuevas herramientas de enseñanza, a través del desarrollo de habilidades innatas, estableciendo con ello un objetivo común entre los estudiantes y la institución. Finalmente, mediante esta herramienta de enseñanza el docente puede lograr influir a través de la motivación, el compromiso de los seguidores y el compartir de objetivos comunes de acuerdo a la necesidad a las nuevas las tendencias del contexto

con personas diligentes para alcanzar la enseñanza esperada.

Liderazgo

La función de dirección a cualquier nivel jerárquico está ejercida por líderes; a través de una actitud ejemplarizante, el líder modela en su organización la manera de hacer el trabajo, representa a la gerencia o institución y así es visto por los seguidores. En lugar de delegar se compromete como un participante más, actuando como facilitador para eliminar cada obstáculo que se interponga, por ende la función que tiene el liderazgo es determinar el establecimiento de una forma de trabajo que sea aceptada por consenso, de manera que resulte obvio para todos.

Al respecto el Liderazgo se puede definir como la capacidad de influir en un grupo para que logre sus metas, se puede decir que esta fuente de influencia puede ser formal, la cual es propia de la posición gerencial en una organización, de acuerdo con ello el liderazgo ha sido siempre relevante y se observa en el requerimiento de un liderazgo directivo, eficaz y efectivo,

al respecto en las aulas de clases se observa este liderazgo pues el docente generalmente es el que guía la información suministrada y de acuerdo a su estilo transmite adecuadamente la enseñanza.

Es por ello que los líderes vienen a ser la iluminación de la visión del hombre hacia perspectivas más altas, mediante el surgimiento del rendimiento del hombre a estándares más elevados, la construcción de la personalidad del hombre en sus limitaciones normales, por ello el docente debe aplicar nuevos paradigmas que le permita acercarse a los estudiantes brindando interacción y herramientas optimas en la enseñanza, de acuerdo a lo antes planteado Amorós, Hernández 2004, presenta las características del líder.

- Acción en el grupo: El líder que emerge de un grupo es el que es percibido por éste como el más capaz de satisfacer las necesidades del mismo.
- Cualidades del Liderazgo: La teoría de la cualidad característica, supone que la eficiencia del liderazgo se puede explicar aislando las características o peculiaridades físicas

o psicológicas que diferencia al líder del grupo, entre ellas:

1. Honestidad
2. Veracidad
3. Imparcialidad
4. Valor
5. Perseverancia.

Liderazgo transformacional

El líder transformacional, presentan una meta idealizada que quieren lograr, un fuerte compromiso personal hacia su meta, son percibidos como poco convencionales, son asertivos y seguros de sí mismos, donde en realidad influyen en los seguidores. A los efectos, el líder comunica altas expectativas de desempeño y expresa la seguridad de que los seguidores podrán lograrlas, esto incrementa la autoestima y la seguridad en sí mismo del seguidor. Así mismo, el líder transmite, mediante palabras y acciones, un nuevo conjunto de valores y, por su comportamiento, establece un ejemplo para que los seguidores lo imiten.

Vinculado a ello, este tipo de liderazgo es más apropiado cuando la tarea del seguidor tuviera un componente ideológico, este tipo de líderes emergen en la política, religión,

en tiempos de guerra o cuando una compañía está introduciendo un producto radicalmente nuevo o enfrentando una crisis que amenaza su existencia. Tales condiciones tienen a involucrar intereses ideológicos, por ende guía o motiva a sus seguidores en la dirección de las metas establecidas al aclarar los papeles y los requerimientos de la tarea.

Cabe agregar, que el líder transformacional busca que sus seguidores se adapten, transformen, desarrollen nuevas habilidades y herramientas, mediante la innovación continua y la participación activa, logrando un magnetismo personal, capacidad de comunicación y persuasión, lo cual permite ganarse la confianza y el respeto de sus seguidores, siendo estas características las idóneas para un docente universitario dentro de las aulas de clases, donde los estudiantes son jóvenes y adultos habidos de recibir enseñanza de forma práctica asertiva y segura.

Liderazgo transformacional en la docencia universitaria

El docente líder transformacional busca la relación de afinidad con los estudiantes formando equipos de trabajo, mediante el esfuerzo extra de sus seguidores para lograr niveles óptimos de desempeño, diseñando y transmitiendo una visión, que permita crear significados, moviendo a la gente hacia el logro del objetivo con optimismo y confianza, en virtud de ello persigue propiciar el deseo de avanzar en el desarrollo personal en la enseñanza tratando a sus seguidores como individuos, mediante el diagnóstico de sus necesidades y capacidades.

Aunado a ello, el docente universitario emplea este tipo de liderazgo como herramienta de enseñanza convirtiéndose en mentores entrenando, delegando y retroalimentando, esto se debe a la necesidad de cambio que se viene observando en las organizaciones educativas producto de las transformaciones exigidas por los avances tecnológicos, donde los estudiantes tienen mayor acceso a la información y requieren recibir el aprendizaje de forma activa, con

adherencia a los ideales de la actividad a realizar

A continuación se mencionan los factores fundamentales que describen la teoría del liderazgo transformacional según Bass (1985), mencionado por Méndez (2009):

a: La Influencia idealizada, Motivación Inspiracional, Estimulación Intelectual, consideración Individual y la tolerancia psicológica. a. Influencia idealizada: Es la capacidad que posee el líder para entusiasmar, transmitir confianza, respeto. El líder actúa de modo que sus seguidores le admiran y le quieren imitar, convirtiéndose en un modelo idealizado con un alto grado de poder simbólico. Los líderes dan ánimo, aumentan el carisma, entusiasmando a sus seguidores, para seguir sus ideales, comunicando sus visiones de futuros realizables con fluidez y seguridad bajo una visión clara de sus objetivos, lo cual estimula la energía para lograr altos niveles de desempeño en el desarrollo de sus actividades. Méndez Roger (2010).

b. Consideración Individual: Es la habilidad que posee un líder para diagnosticar necesidades individuales y atenderlas de forma personalizada,

trata individualmente a cada miembro del grupo, da formación, aconseja. 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, creando un clima de apoyo, es un líder que escucha y sabe delegar, dando luego un feedback constructivo al subordinado.

c. Estimulación Intelectual: El líder fomenta nuevos enfoques para resolver viejos problemas, hace hincapié en la inteligencia, la racionalidad en la solución de problemas; motiva a sus seguidores a pensar el modo de realizar las actividades diferentes (Méndez, 2009) los seguidores se transforman en solucionadores de problemas más efectivos sin la facilitación del líder. Llegan a ser más innovativos con respecto a su análisis de problemas y de las estrategias que usan para resolverlos.

d. Motivación Inspiracional: El líder aumenta el optimismo y el entusiasmo, crea una visión estimulante y atractiva para sus seguidores. Además sabe comunicar su visión de modo

convinciente con palabras y también con su propio ejemplo. e. Tolerancia psicológica: El líder usa el sentido del humor para indicar equivocaciones, para resolver conflictos, para manejar momentos duros, aprender a tolerar los errores de los demás, cultivando la paciencia en la resolución de problemas.

De acuerdo a lo antes planteado, estos factores, son interdependientes, pero a su vez se relacionan entre sí, mediante el comportamiento que trae consigo la motivación, aumentar los niveles de confianza de los estudiantes, donde el líder transformacional impulsa relaciones caracterizadas por la confianza, el respeto mutuo entre otros, aspectos que favorecen la satisfacción de la enseñanza recibida mediante el ejemplo, la cohesión, la identificación plena con los objetivos que se desean transmitir e influir en los estudiantes, los cuales se convertirán en los profesionales del futuro seguros de sí mismos y con la asertividad en la actividad que escogieron desempeñarse.

Bajo esta consideración, el comportamiento en el aula considerando este esquema se puede

evaluar con el comportamiento del grupo de trabajo, las condiciones externas impuestas sobre el grupo, recursos de los miembros, estructura, procesos, tareas y toma de decisiones del grupo.

El comportamiento del grupo de trabajo

El comportamiento del grupo de trabajo incluye variables como la habilidad de los miembros y el tamaño de grupo, el nivel de conflicto y las presiones internas sobre los integrantes para conformar las normas de grupo. Los grupos de trabajo no existen en aislamiento. Son parte de una organización. Así que cada grupo tiene un grupo distinto de recursos que le otorga su membresía.

Las condiciones externas impuestas sobre el grupo:

Para tratar este tema se debe comprender que los grupos son un subconjunto de un sistema de organización más grande que cuenta con: Estrategia de la organización, estructura de autoridad, regulaciones formales, recursos organizacionales, evaluación del desempeño, la cultura organizacional y el ambiente físico, desde la perspectiva de la educación

universitaria comprende el aula y su disposición que en muchas ocasiones influye en el desempeño y en la enseñanza, pues impide el total despliegue de las actividades, Campos, Sonia 2010.

Recursos de los miembros del grupo: El nivel de desempeño que obtenga un grupo depende en gran medida de los recursos que aporten los miembros del mismo, como: Habilidades y características de la personalidad, con respecto al liderazgo transformacional depende de la aceptación de los estudiantes del nivel de participación y afinidad con el docente y con los demás miembros, pues si considera que los ideales son diferentes a los suyos la enseñanza no se recibe con la efectividad esperada.

Estructura de grupo: Las organizaciones tienen una estructura que da forma al comportamiento individual y hace posible explicar el desempeño en Condiciones

Externas impuestas sobre el grupo
Recursos del miembro de grupo
Estructura de
Grupo Procesos de grupo Tarea de grupo
Desempeño Y Satisfacción grupo.

Procesos de grupo: Otro componente del comportamiento de grupo es el proceso que esta dentro de los grupos, en los grupos el comportamiento de cada integrante no es visible claramente, es por ello que existe una tendencia de los individuos de disminuir sus esfuerzos, esto da como resultado la holgazanería social, aunque también pueden crear resultados mayores a la suma de sus contribuciones, por ende durante el desarrollo de un tema es necesario implementar procesos de cohesión entre los miembros de la clase brindando a los estudiantes herramientas de afinidad, confianza y seguridad en el conocimiento que se transmite

Tareas de grupo: El desempeño y la satisfacción del integrante del grupo también dependen de las tareas que el grupo este realizando, su complejidad y su interdependencia. En tal sentido, la herramienta de enseñanza a través del liderazgo transformacional te brinda la oportunidad de responsabilizar a los miembros de la institución a liderar con ejemplo, con responsabilidad e idealidad es decir tener firme concepción de lo que se

está aprendiendo y adherencia a la enseñanza.

CONCLUSIÓN

El estudio sobre el liderazgo transformacional en la docencia universitaria como herramienta de enseñanza requiere su aplicación en las aulas de clase, asegurando la aplicación de nuevos paradigmas donde el ser humano se vea reflejado sin que se piense en eliminar las consideraciones intrínsecas de cada uno, sino al contrario resaltando las habilidades de cada cual y fortaleciendo las que posee, por ende se busca que los estudiantes se consideren a sí mismos como agentes de cambio, visionarios con un alto nivel de confianza en su intuición, concibiendo y articulando nuevas oportunidades para la organización.

Finalmente, liderando la enseñanza mediante la inspiración a los seguidores hacia la excelencia con el ejemplo, enamorándose de una visión; la suya propia la de la organización, enfocándose en la estimulación, incentivando a los estudiantes a tomar conciencia de la importancia que

aporta el trabajo en equipo dentro de las instituciones, desarrollando en los miembros del grupo, el sentido de colaboración, participación, pertenencia y servicio, hacia la búsqueda de los objetivos institucionales en beneficio a la colectividad

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Amoros, Eduardo (2004). Comportamiento organizacional en busca del desarrollo de ventajas competitivas, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.

Méndez Roger (2010). Teoría del liderazgo transformacional de Bass y Burns. Extraído de: <http://rogermendezbenavides.blogspot.com/2009/10/teoria-del-liderazgo-transformacional.html>. Consulta: 12-07-16

Soto, E. (2001). Comportamiento Organizacional impacto de las emociones, 1^{era} Edición, Editorial Thomson learning, México

Ríos G., González, O. y Otros, (2013). Características del liderazgo

transformacional presentes en un grupo de docentes universitario, TELOS. Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales Universidad Rafael Beloso Chacín ISSN 1317-0570, Vol. 15 (3).

Rodríguez, G. (2011). Funciones y rasgos del liderazgo Pedagógico en los centros de enseñanza. Revista educación y Educadores. Volumen 4, N° 2. Colombia.

Vergara, Jimmy y Lazo, Jorge (2011). Gestión y liderazgo en educación. Liderazgo en Aula. Extraído de: [http://gestionyliderazgoeneducacion.bligoo.com/content view/ 189465/LIDERAZGO-EN-EL-AULA.html#UO9pkeR2RLc](http://gestionyliderazgoeneducacion.bligoo.com/content/view/full/189465/LIDERAZGO-EN-EL-AULA.html#UO9pkeR2RLc). Consulta: 21/03/11.

Campos, Zonia (2010). Organizar condiciones externas. Impuestas al grupo. Recursos estructura del grupo. Extraído de: <https://sor2014utnfrvm.wordpress.com/2014/10/18/2-2-2-organizar-condiciones-externas-impuestas-al-grupo-recursos-estructura-del-grupo>. Consulta: 21-03-16

