



Liderazgo transformacional para la ejecución de lineamientos en la educación robinsoniana

Transformational leadership for the execution of guidelines in robinsonian education

✉ **Lourdes Linares**

loly_1459@hotmail.com

<https://orcid.org/0009-0001-6537-1772>

Escuela Técnica Industrial Juan Ignacio Valbuena.
Zulia, Venezuela

Artículo recibido 11 de abril de 2022 / Arbitrado 30 de abril de 2022 / Aceptado 27 de julio 2022 / Publicado 01 de agosto de 2022

<http://doi.org/10.62319/simonrodriguez.v.2i4.15>

RESUMEN

Este artículo tiene como propósito ejecutar lineamientos del liderazgo para la Escuela Técnica Industrial Juan Ignacio Valbuena, del municipio Cabimas-Venezuela. Metodológicamente el artículo se enfocó en el paradigma interpretativo, el enfoque cualitativo y el método etnográfico. Se consideraron tres estudiantes y tres docentes de la Escuela Técnica Industrial Juan Ignacio Valbuena. La técnica de recolección de dato fue la observación y la entrevista a profundidad, se determinó la confiabilidad y fiabilidad por medio de la triangulación metodológica. Como resultado se tiene que, se trabaja en equipo en las aulas de clases y existe una comunicación efectiva con los estudiantes y con la comunidad y existe entre los docentes y los estudiantes lazos de amistad. Se concluye que, permitió una relación horizontal para impedir situaciones de superioridad que pudieran complicar las relaciones entre los implicados.

Palabras clave:

Liderazgo; liderazgo transformacional; educación Robinsoniana.

ABSTRACT

The purpose of this article is to execute leadership guidelines for the Juan Ignacio Valbuena Industrial Technical School, of the Cabimas municipality-Venezuela. Methodologically, the article focused on the interpretive paradigm, the qualitative approach and the ethnographic method. Three students and three teachers from the Juan Ignacio Valbuena Industrial Technical School were considered. The data collection technique was observation and in-depth interview, reliability and reliability were determined through methodological triangulation. As a result, there is teamwork in the classrooms and there is effective communication with students and the community and there are bonds of friendship between teachers and students. It is concluded that it allowed a horizontal relationship to prevent situations of superiority that could complicate the relationships between those involved.

Keywords:

Leadership; transformational leadership; robinsonian education.



INTRODUCCIÓN

La educación en la actualidad ha tenido cambios trascendentales en relación con su accionar dentro de los sistemas educativos a nivel, nacional, internacional y mundial. Estos cambios que se dan necesitan también aplicar administraciones con un modelo de liderazgo transformacional, en donde, se admita un ejercicio más práctico y clave de gestión administrativa de mejora de toda la institución, en donde, prevalezca la organización educativa que garantice el aprendizaje para todos (Sánchez y Delgado, 2020).

En ese mismo sentido, hay que dejar claro que el sistema educativo venezolano ha hecho un esfuerzo significativo por gestionar en la educación la participación de los docentes para lograr los objetivos que se han propuesto como administradores de la educación, y tomando en cuenta el liderazgo que a cada uno le ha tocado ejercer en cada una de las instituciones a las cuales pertenece y además buscando adaptarse a situaciones cambiantes, además es importante acentuar que las instituciones educativas deben ser gerenciadas por personas con cualidades y destrezas profesionales que estén sujetadas a la comunicación, la motivación y las relaciones interpersonales dentro de las instituciones educativas la cual tiene un rol protagónico las relaciones humanas.

Después de las consideraciones anteriores, se resalta que el docente de la educación general diversificada venezolana, se desempeñe esmeradamente en sus funciones, poniendo de manifiesto el liderazgo transformacional para lograr el desarrollo de su gestión educativa, y así lograr una planificación en el trabajo que lo llevaría a planificar, orientar y evaluar su gestión en todo el proceso educativo como partes implicadas que apoyan a las instituciones escolares hacia una transformación social y educativa, tomando en cuenta que el éxito de una organización depende del crecimiento y desarrollo de quienes la integran.

En esta perspectiva, el liderazgo transformacional es un enfoque que busca inspirar y motivar a los demás para lograr un cambio positivo y duradero. En el contexto de la educación venezolana, el liderazgo transformacional puede desempeñar un papel crucial en la mejora de la calidad educativa y el desarrollo de los estudiantes. Este ensayo explora el impacto del liderazgo transformacional en la educación venezolana, centrándose en las experiencias y vivencias de la participación de profesores invitados y especialistas en teorías como proceso innovador en la construcción social.

Visto de esta forma, se idea se puede citar a Pestana et al (2019), quienes han planteado que “el liderazgo transformacional es transfigurar a la gente y a las organizaciones. Cambiar la forma de actuar, precedido de una innovación de cómo se piensa y siente” (p.02), para estos autores, el liderazgo transformacional busca la evolución de las personas y de las organizaciones a las que estos pertenecen, partiendo de la forma de actuar, antecedido por la primicia de cómo se piensa y como se siente, si nos enfocamos al sistema de educación general diversificada venezolano, diríamos que el liderazgo transformacional busca el cambio de los docentes en cuanto a cómo actúan, piensan y se sienten dentro del sistema, además les ayuda a buscar la perfección de la planificación académica y de motivar y realizar esos cambios pertinentes de la educación.

Dadas las condiciones que anteceden, “el liderazgo como recurso educacional ha tenido algunas variaciones: en la primera parte del siglo XX, el liderazgo se orientó al cómo y cuándo dar directrices y órdenes que obedecieran los subordinados” (Villalón, 2014, p.09-10), a modo de resumen, para este autor el liderazgo en las instituciones de educación viene siendo un recurso que ha servido para que los directores de los planteles orienten a los docentes en cuanto al cómo y el cuándo se pueden establecer normas y disposiciones que vaya en beneficio de la institución, más adelante sigue el planteando el autor que “los

movimientos sociales posteriores que valoraban la igualdad repercutieron en el ámbito organizacional, desarrollando nuevas teorías de liderazgo orientadas a la participación y procesos consultativos de grupos.

En el orden de las ideas anteriores, se hace necesario plantear que en los últimos diez (10) años aproximadamente, el sistema educativo venezolano ha sido conducente hacia la búsqueda de una orientación gerencial novedoso, tal y como lo dijo Meléndez (2012), el docente ha de verse “como un líder reflexivo, participe ajustado a los cambios surgidos dentro del contexto socio-económico mundial y nacional en el cual se inserta el área educativa, transformándose ésta en un elemento vital, cónsono con la era de la globalización” (p.126), para este autor el docente debe cumplir el rol de un líder que transforma lo que se le ha encomendado, en este caso el docente rompe con los paradigmas de ser uno más en los espacios de aprendizajes, este debe saber que la reflexión le permite discernir sobre los factores y las fuerzas que están dando forma a los procesos del grupo.

Cabe considerar por otra parte en este artículo al docente como líder transformacional y es que, desde hace mucho tiempo han surgido diferentes punto de vista sobre el liderazgo docente, quien ejerce este rol como generador de cambios en las instituciones educativas, a este tipo de liderazgo Contreras (2016), lo ha definido como “liderazgo transformacional, que consiste, por un lado, en inducir en otros el proceso continuo de mejoramiento y, por otro, estar en posición de influir para producir la innovación” (p.242), para esta autora el liderazgo transformacional radica en que el docente provoca en los estudiantes un proceso perdurable en el mejoramiento de sus actitudes y aptitudes y además el docente influye en las tareas de los estudiantes para generar la innovación.

En referencia a lo anterior, la autora antes citada prosigue diciendo que el líder transformador es aquel que “pone énfasis en los procesos; procura formar a las personas para cambiar la realidad; orienta una relación igualitaria entre él y sus alumnos donde todos aprenden de todos; crea las situaciones propicias para que se dé una educación permanente” (Contreras, 2016, p.245). Pudiera decir entonces que, el docente cuando toma en cuenta las potencialidades y limitaciones de sus estudiantes está ejerciendo el rol de líder transformacional, pero no solo esto sino que también capta e impulsa los talentos de cada uno de estos estudiantes y fija objetivos que puedan ser alcanzables por ellos. Por todo lo dicho, cabe agregar que en el quehacer educativo subyace la función de liderazgo, puesto que los docentes en el proceso de enseñanza se revisten de ética y valores para ejercer su influencia de poder en los estudiantes, en el buen sentido de la palabra la influencia que ejercen es como necesidad de cambio en la realidad en el que se desenvuelven.

Cabe agregar que, “la demanda que la sociedad le plantea al ejercicio de la función docente, hacen recomendable que el profesor disponga en su desempeño laboral de las competencias propias del liderazgo transformacional, que le permita propiciar aprendizajes significativos en sus alumnos” (González, 2018, p.41), podemos decir que el autor se refiere a que los docentes deben poner en su quehacer educativo las competencias que hacen alusión al liderazgo transformacional, solo con esto se puede atenuar el aprendizaje significativo en los estudiantes que tiene en los espacios educativos y que son responsables de provocar el cambio y la creación en el entorno que lo rodea, es decir, donde pueda conformarse una comunidad educativa que facilite la persistencia, enlace de los enfoques, exaltaciones, y compromisos de sus integrantes.

En consecuencia, el docente que busca ser líder transformador debe poner énfasis en los procesos; procurar formar a los estudiantes para cambiar la realidad; a su vez orienta una relación igualitaria entre

él y sus estudiantes donde todos obtienen conocimiento; crea las situaciones propicias para que se dé una educación permanente; desea hacer surgir una conciencia crítica; estimula la cooperación, la solidaridad y la creatividad. Es por esto que el propósito de este artículo es ejecutar lineamientos del Liderazgo para la Escuela Técnica Industrial Juan Ignacio Valbuena, del Municipio Cabimas-Venezuela.

Por consiguiente, la teoría constructivista del aprendizaje, forma parte del andamiaje de teorías que fundamentan a este artículo, desde hace mucho tiempo en el sistema educativo se ha percibido al constructivismo como una corriente del pensamiento pedagógico tomado en cuenta y aceptado en la última década del siglo XXI, concretamente en la educación venezolana, es importante manifestar que esta teoría cumple un papel fundamental en el artículo que se está realizando en la educación general diversificada, específicamente en la Escuela Técnica Juan Ignacio Valbuena, donde se pretende describir el liderazgo transformador que subyacen en cada uno de los docentes.

Con referencia a lo anterior, cito a Araya et al., (2017), quienes establecen que el constructivismo “como teoría referente a la formación del conocimiento, representa la superación del antagonismo entre posiciones racionalistas y empiristas. La primera de estas perspectivas asume que el conocimiento es posibilitado por la presencia de capacidades innatas presentes en el sujeto” (p.78). Para estos autores el constructivismo no es más que la columna vertebral del conocimiento y que este es facilitado por medio las capacidades naturales que están presente en el ser humano.

Cabe considerar por otra parte a la teoría del liderazgo, según Zayas y Parra (2020), manifestaron que, “gran parte de las escuelas acuerdan que el liderazgo puede ser definido como un proceso natural de influencia que ocurre entre una persona, el líder y sus seguidores” (p.65), para estos autores el liderazgo cuenta con un proceso dinámico donde se involucran la influencia del uno al otro, el que ejerce el rol de líder y los que le siguen, en este artículo se hace necesario involucrar a esta teoría porque se busca ejecutar de lineamientos del Liderazgo para la Escuela Técnica Industrial Juan Ignacio Valbuena, del Municipio Cabimas-Venezuela.

Igualmente, se considera liderazgo transformacional como teoría que según Bracho y García (2013), “es un proceso que representa en cualquier organización un elemento fundamental para guiar los esfuerzos y motivaciones de las personas hacia el logro de los fines sociales para las cuales fueron creadas” (p.166). Ahora bien, para describir el liderazgo transformacional, hay que comprender un proceso enfocado en la estimulación de la conciencia de los trabajadores, a fin de convertirlos en seguidores productivos, quienes acepten y se comprometan con el alcance de la misión organizacional, apartando sus intereses particulares y centrándose en el interés colectivo.

Según lo citado, el liderazgo transformacional alcanza un proceso encaminado hacia la motivación de la conciencia de los trabajadores, si se enfoca a la educación, este se dirige a motivar el quehacer educativo, es decir, apuesta a que los docentes y los estudiantes puedan ser guiados para cumplir sus objetivos, además el liderazgo transformacional tiene que ver con la conversión de los docentes-directivos-estudiantes a mejorar las relaciones interpersonales, para que este proceso se realice entre los docentes y los estudiantes estos deben aislar sus intereses personales y centrarse en el interés colectivo y así poder tener una relación interpersonal satisfactoria.

Desde una representación más amplia, el liderazgo transformacional surge a partir de James Mac-

Gregor Burns y Bernad M. Bass, que describieron una serie de cualidades que conformaban un tipo de liderazgo empresarial que se comenzaba a valorar más en el mundo de la empresa. Se trataba del concepto de liderazgo transformacional.

Finalmente, se debe decir que, el liderazgo transformacional es proceso común de líder y trabajadores para avanzar a un nivel más alto de la moral y la motivación. Es una transformación que produce cambios significativos en la empresa y en las personas que la conforman. Se podría decir que se trata de un empuje más motivador y próximo al trabajador y de un ejercicio más importante en la transmisión de los objetivos de la empresa que otros estilos de liderazgo. De ahí que su nombre también sea el de liderazgo carismático.

MÉTODO

El artículo se orientó en el paradigma interpretativo, según Sánchez et al., (2020), “busca profundizar en la investigación, planteando diseños abiertos y emergentes desde la globalidad y contextualización” (p.12), el enfoque fue cualitativo, para Sánchez (2018), es “multimetódica, naturalista e interpretativa, es decir, que las investigadoras e investigadores cualitativos indagan en situaciones naturales, intentando dar sentido o interpretar los fenómenos en los términos del significado que las personas les otorgan” (p.112). En cuanto al método se utilizó la etnografía, en opinión de Cotán (2020), este método es “originado en la antropología cultural, la etnografía es una descripción e interpretación de un grupo o de un sistema social o cultural” (p.91).

De allí que para la recolección de la información para este artículo fue hecho a través de un trabajo de campo, una de ellas fue la observación participante, la cual fue el ingrediente principal, en este artículo y es válida para distinguir la variación social entre el investigador y los informantes clave, la otra fue la entrevista a profundidad, ahora bien, después de recopilar la información, los resultados se presentan mediante la técnica de las aseveraciones. Finalmente, la población estuvo representada por tres (03) docentes y tres estudiantes de la Escuela Técnica Juan Ignacio Valbuena, del Municipio Cabimas-Venezuela. Se debe decir que, cuando es de tipo cualitativa los sujetos que aportan la información son llamados participantes o informantes claves.

RESULTADOS

Siguiendo los momentos procesuales del método etnográfica, primeramente se describen detalladamente los hallazgos de este artículo, comenzando por la observación participante y las entrevistas no estructuradas. Este es uno de los momentos donde el investigador es preciso, porque presenta los aspectos básicos para comprender los diferentes puntos de vista de las teorías que dan lugar al análisis de los datos que he obtenido en el trabajo de campo; a partir de aquí el lector tendrá un espacio exclusivo sobre los rumbos del análisis cualitativo. Es evidente entonces que para llegar al análisis de los datos se generaron una serie de afirmaciones prácticas de heterogéneos alcances y de diferentes horizontes de inferencia que son mostradas por medio de las matrices que incluye las aseveraciones y sub-aseveraciones; las viñetas y los registros fotográficos; todo estos datos obtenidos a través de las observaciones y las entrevistas realizadas en cada una de las instituciones de educación robinsoniana, recogidas de los docentes y estudiantes que sirvieron de informantes claves. A continuación se presentan los hallazgos para este artículo:

Cuadro 1.

Aseveración 1 y Sub-Aseveración 1

Aseveración 1	Sub-Aseveración 1
Los docentes de la Escuela Técnica Industrial Juan Ignacio Valbuena, tienen capacidad de generar procesos de sensibilización y convocatoria para trabajar en colaboración con los estudiantes.	El liderazgo de los docentes de la Escuela Técnica Industrial Juan Ignacio Valbuena, se debe a la capacidad de generar procesos de sensibilización y convocatoria para trabajar en colaboración con los estudiantes.

Nota: en este cuadro se presentan la aseveración y la sub-aseveración 1 que tiene relevancia en el liderazgo docente.
Fuente Elaboración Propia.

Viñeta 1.

Categoría Liderazgo Docente

Categoría: Liderazgo Docente		
Técnica de Recolección de la Información: Entrevista no Estructurada		
Investigadora: Lourdes Linares		
Entrevistado: Estudiante (D1)		
Lugar: Liceo Bolivariano “Juan Ignacio Valbuena”		Viñeta 4
Día: 09/11/2019		
Hora: 09:00 am		
CONTENIDO DE LA ENTREVISTA	SUB-CATEGORÍAS	COMENTARIO DE LA INVESTIGADORA

Investigadora: ¿Tiene conocimiento del liderazgo docente?

D1: Soy de los que les gusta liderizar, es por ellos que los estudiantes siempre están dados al conocimiento y a la participación.

Liderazgo

Investigadora: ¿Cómo ejerce el liderazgo en la institución?

D1: Lo ejerzo con respeto, cordialidad dando el ejemplo de ciudadanía. Me llevo bien con mis compañeros de trabajo.

Respeto y Cordialidad

Investigadora: ¿Cree que el liderazgo es clave para el mejoramiento de la enseñanza y el aprendizaje?

D1: Si Es clave para el mejoramiento de la enseñanza y aprendizaje, y en otros ámbitos.

Clave para la enseñanza-aprendizaje

Investigadora: ¿Mantiene como uno de los principales objetivos de su trabajo de gestión el lograr su desarrollo profesional?

D1: Es de todo profesor y profesora en su gestión lograr su desarrollo profesional.

Desarrollo Profesional

En la viñeta 4 se tomó en cuenta al informante clave (D1), docente del Liceo Bolivariano “Juan Ignacio Valbuena” quien manifestó en su entrevista que existe un liderazgo en los docentes de la institución y que existe entre ellos el respeto y la cordialidad; destacó además que el liderazgo es clave para la enseñanza-aprendizaje para los estudiantes de la institución, lo que los lleva a un desarrollo profesional.

Nota: en esta viñeta se presentan los hallazgos de la categoría liderazgo docente en el Liceo Bolivariano Juan Ignacio Valbuena.
Fuente Elaboración Propia (2019).

Para continuar con la segunda categoría, ahora se presenta una descripción de los beneficios del liderazgo en la Escuela Técnica Industrial Juan Ignacio Valbuena, donde se derivó la siguiente aseveración y el sub-aseveración, Veamos:

Cuadro 2.

Aseveración 2 y Sub-Aseveración 2

Aseveración 2	Sub-Aseveración 2
El liderazgo que ejercen los docentes de la Escuela Técnica Industrial Juan Ignacio Valbuena, trae una serie de beneficios para la ejecución de lineamientos en la educación robinsoniana.	Los docentes de la Escuela Técnica Industrial Juan Ignacio Valbuena, se benefician del liderazgo que ejercen sobre sus estudiantes

en este cuadro se presentan la aseveración y la sub-aseveración 2 que tiene relevancia en el liderazgo docente. Fuente Elaboración Propia (2019).

Viñeta 2.

Categoría Beneficios del Liderazgo Docente

Categoría: Beneficios del Liderazgo Docente

Técnica de Recolección de la Información: Entrevista no Estructurada

Investigadora: Lourdes Linares

Entrevistado: Docente (D2)

Lugar: Liceo Bolivariano Juan Ignacio Valbuena

Día: 09/11/2019

Hora: 9:30 am

Viñeta 5

CONTENIDO DE LA ENTREVISTA	SUB-CATEGORÍAS	COMENTARIO DE LA INVESTIGADORA
Investigadora: ¿Alcanza resultados positivos en la relación que tiene con los estudiantes de esta institución?		
D2: La relación estudian-Docente para que se logre el proyecto debe ser comunicación total efectiva.	Comunicación Efectiva	En esta viñeta se escogió la entrevista de una docente del Liceo Bolivariano Juan Ignacio Valbuena con el seudónimo (D2), quien recalcó que entre ellos y los estudiantes existe una comunicación efectiva, que les permite desarrollar capacidades para la innovación e investigación de los estudiantes; manifestó además que ellos en la institución manejan diferentes estrategias creativas para la innovación y que les ha permitido la calidad educativa de la institución.
Investigadora: ¿Desarrolla capacidades de ver las posibilidades futuras por medio de una visión estratégica que favorezca una mayor calidad educativa?		
D2: La mayor calidad educativa siempre será estar al día con la innovación e investigación y ofrecer a los estudiantes lo aprendido con estrategias y creatividad.	Innovación e Investigación	
	Estrategias y Creatividad	
Investigadora: ¿Busca métodos innovadores que vayan a mejorar la calidad de la educación?		
D2: Debe ser el trabajo nuestro, con los estudiantes innovar para la calidad educativa.	Calidad Educativa	

Nota: en esta viñeta se presentan los hallazgos de la categoría Beneficios del Liderazgo Docente en el Liceo Bolivariano Juan Ignacio Valbuena. Fuente Elaboración Propia (2019).

Así mismo la tercera categoría tiene que ver con las relaciones interpersonales entre docentes y estudiantes del Liceo Bolivariano Juan Ignacio Valbuena del Municipio Cabimas-Venezuela, se presenta entonces la aseveración 3.

Cuadro 3.

Aseveración 3 y Sub-Aseveración 3

Aseveración 3	Sub-Aseveración 3
Los docentes y estudiantes de la Escuela Técnica Industrial Juan Ignacio Valbuena, mantienen una relación interpersonal que los lleva al liderazgo transformacional.	Los docentes y estudiantes de la Escuela Técnica Industrial Juan Ignacio Valbuena, ejercen el liderazgo transformacional que les permite una relación interpersonal efectiva.

Nota: en esta viñeta se presentan los hallazgos de la categoría liderazgo docente en el Liceo Bolivariano Juan Ignacio Valbuena. Fuente Elaboración Propia (2019).

Viñeta 3.

Categoría Relaciones Interpersonales entre Docentes y Estudiantes

Categoría: Relaciones Interpersonales entre Docentes y Estudiantes	
Técnica de Recolección de la Información: Entrevista no Estructurada	
Investigadora: Lourdes Linares	Viñeta 10
Entrevistado: Estudiante(E2)	
Lugar: Liceo Bolivariano Juan Ignacio Valbuena	
Día: 09/11/2019	
Hora: 08:30 am	

CONTENIDO DE LA ENTREVISTA	SUB-CATEGORÍAS	COMENTARIO DE LA INVESTIGADORA
Investigadora: ¿Los docentes de la institución promueven el trabajo en equipo con ustedes en el aula de clases?		En la viñeta 10 se tomó en cuenta al informante clave E2, del Liceo Bolivariano Juan Ignacio Valbuena; quien manifestó que los docentes en esa institución los docentes promueven el trabajo en equipo y además organizan la participación de los estudiantes a las actividades que allí planifican, también manifestó que se promueve en esa institución la comunicación, la información y la investigación en el aula de clase.
E2: Si lo promueven en equipos, trabajamos en los laboratorios electricidad reparando bobinas, en química, haciendo productos de limpieza, conucos liceístas.	Trabajo en Equipo	
Investigadora: ¿Ha visto que los docentes Organiza la participación, incorporando de forma creativa las diversas habilidades y conocimientos de todos estudiantes?		
E2: Lo he observado cuando participamos en la producción productos de limpieza y demás áreas.	Participación	
Investigadora: Promueve la comunicación con los docentes como elemento que permite el intercambio de ideas o de información.		
E2: Siempre se promueve la comunicación ya que me permite abordar inquietudes y dejar claro con mis profesores, mi punto de vista en la información investigación y del aula.	Investigación en el Aula	

Nota: en esta viñeta se presentan los hallazgos de la categoría Relaciones Interpersonales entre Docentes y Estudiantes del Liceo Bolivariano Juan Ignacio Valbuena. Fuente Elaboración Propia (2019).

DISCUSIÓN

Triangulación como procesos de validación de los hallazgos

Se trabaja en equipo en las aulas de clases y existe una comunicación efectiva con los estudiantes y con la comunidad y existe entre los docentes y los estudiantes lazos de amistad. En la institución se impulsa el trabajo en el aula a través de talleres y cursos; y que se promueva la comunicación y el respeto. Se promueve el trabajo en equipo mediante vocerías estudiantiles y grupos de interés, conucos liceístas y a demás promueve la participación de los estudiantes en su totalidad es para rescatar la infraestructura.

En los grupos de estudiantes se observan resultados positivos en cuanto al comportamiento y el rendimiento académico; además los docentes de esa institución desarrollan capacidades al momento de manejar estrategias para favorecer la calidad de vida. Son efectivos los métodos tradicionales, se trabaja constructivismo en algunos casos se realizan charlas para el mejor desenvolvimiento de los estudiantes. Con el trabajo que se realiza en la institución se obtienen resultados de un conocimiento positivo; donde se aplican reglas para que los estudiantes obtener conocimientos que les haga satisfacer sus necesidades; además comentó que existe entre ellos (docentes-estudiantes) respeto mutuo y que por eso han alcanzado la innovación y la creación de los proyectos.

Entre ellos y los estudiantes existe una comunicación efectiva, que les permite desarrollar capacidades para la innovación e investigación de los estudiantes; manifestó además que ellos en la institución manejan diferentes estrategias creativas para la innovación y que les ha permitido la calidad educativa de la institución. Se ejecutan diferentes estrategias para ejercer el liderazgo en la institución, además con estas estrategias se practica la calidad educativa en el liceo; y todo esto lleva a los docentes a un desarrollo personal y se esa manera se apoya a los estudiantes en el logro de sus objetivos por medio del desarrollo de proyectos.

Lineamientos del liderazgo transformacional para su ejecución en la Escuela Técnica Industrial Juan Ignacio Valbuena del municipio Cabimas-Venezuela

Para comenzar a dictar los lineamientos del Liderazgo Transformacional para la ejecución en las instituciones en estudio, es necesario plantear que este comprende un proceso enfocado en la estimulación de la conciencia de cada uno de los docentes, tal es el caso, con el propósito de que puedan voltear sus acciones hacia la producción de conocimiento y solo así podrán alcanzar la misión organizacional. Los lineamientos del liderazgo transformacional para Bracho y García, (2013: p.24) aluden a un conjunto de elementos necesarios para lograr la configuración e implementación del mismo en el ambiente educativo donde se incluyen los siguientes:

1. Consideración Individual: Los referidos autores, aseveran que en esta dimensión se incluyen el cuidado, empatía, competencia para proveer retos y oportunidades para los otros. El líder típico es un escucha activo y comunicador fuerte.

En este punto los docentes que laboran en la Escuela Técnica Industrial Juan Ignacio Valbuena, debe mantener la participación afectiva con sus estudiantes en los diferentes espacios de aprendizajes solo así pueden abastecerlos de desafíos, luchas retos y oportunidades, donde debe incluir la comunicación afectiva con los diferentes grupos, aquí cada docente debe promover la cultura, ellos como docentes deben estar atentos a las necesidades específicas de sus estudiantes a través de su rol de facilitador, debe prestar atención personal, donde debe tratar a cada estudiante de manera individual para conocer sus debilidades

y potencialidades, no debe perder de vista el docente la forma de dirigirse a ellos manteniendo como una meta la consideración individual de cada uno de los estudiantes.

2. Estimulación Intelectual: los docentes que laboran en la Escuela Técnica Industrial Juan Ignacio Valbuena, deben empoderarse de sus estudiantes para que así puedan desarrollar sus propias habilidades intelectuales, incitándolos a la reflexión, creación, o nuevas ideas y soluciones ante las situaciones negativas que se les presente, además implementar la estimulación intelectual que los ayude a cuestionarse y a generar soluciones a sus problemas. Los docentes deben conformar un sistema de valores compartidos con los estudiantes, en el que exista la posibilidad de participación para todos en común, de manera que los mismos se consideren parte importante de la de la institución y pueden identificarse plenamente con dichos valores, los cuales guiarán su comportamiento en todo tiempo.

Cada uno de los docentes debe estimular intelectualmente a sus estudiantes, conllevándolos a cuestionar sus propias ideas, adquiriendo novedosos paradigmas para replantear conceptos y formas de actuación, el docente líder para transformar contribuye a fomentar los esfuerzos de los estudiantes para lograr que sean innovadores y creativos. Este líder presenta supuestos, replantea problemas, enfrenta a situaciones así como evita la crítica pública para corregir los errores individuales de sus estudiantes. Para Bracho y García (2013) el “docente líder estimula a sus estudiantes para aplicar su intelecto para la solución de problemas, genera retos constantemente para buscar nuevas maneras de operar y accionar al desligarse de los conocimientos anteriores y vincularse a nuevas acciones” (p.173).

3. Motivación/Inspiración: El docente la Escuela Técnica Industrial Juan Ignacio Valbuena, debe tener la habilidad de motivar a sus estudiantes para que puedan alcanzar un desempeño superior, inspirando el logro de esfuerzos extras para lograr los objetivos planteados. Los docentes deben convence a sus estudiantes, alienta un amplio rango de intereses y se interesa en iniciar objetivos comunes. Cada uno de los docentes debe tener la capacidad de motivar a los estudiantes a los cambios en las expectativas del grupo para impulsarlos a la solución de los problemas dentro y fuera de la institución para actuar en función de ser resueltos. Estos docentes son considerados motivadores del equipo de trabajo, siendo reconocidos como ejemplos a seguir.

4. Influencia Idealizada: Los docentes de la institución en estudio debe ejercer una influencia idealizada lo cual implica que dan sentido de propósito a sus estudiantes. La consideración individual trata a cada estudiante individualmente, además le proporciona apoyo, entrenamiento, oportunidades de mejora; el docente de estas instituciones se gana el respeto así como la confianza de sus estudiantes. Promueve una profunda identificación con ellos y establece altos niveles de conducta moral y ética.

Sigue Bracho y garcía (2013) planteando que el docente cuando es líder transformador es influyente, genera ideales de actuación, es modelo de los estudiantes, es respetado, admirado y sobre todo considerado confiable, porque es consistente más que arbitrario. Se puede contar con él o ella para hacer lo correcto, demostrando altos estándares de conducta moral y ética. Este docente evita utilizar el poder para obtener ganancia personal, el docente para ser líder transformacional debe ejercer su influencia a través del logro de relaciones basadas en el respeto y confianza en sus estudiantes, provee las bases para aceptar cambios radicales.

5. Tolerancia Psicológica: La tolerancia psicológica refiere al grado en el cual se estimula a los estudiantes

a ventilar en forma abierta los conflictos y críticas en las aulas de clases. Para fomentar la tolerancia, el docente transformacional utiliza el sentido del humor para resolver situaciones conflictivas en aspectos de la relación humana. También lo emplea para apuntar así como corregir las equivocaciones, para resolver conflictos, incluso para manejar momentos difíciles. El docente para ejercer un liderazgo transformacional debe tener la capacidad de tolerar los errores que cometan los estudiantes, utilizando los propios para mejorar, tratar sin dramas los problemas más complejos, ser tolerante, en fin, estimular el sentido del humor para generar ambientes agradables facilitadores del abordaje efectivo de innumerables problemas y conflictos.

6. **Prácticas Comunicacionales:** Los docentes para ejercer el liderazgo transformacional con sus estudiantes debe definir e implementar prácticas de comunicación eficiente, acordes con el estado actual de las instituciones analizadas, a fin de promover el trabajo en equipo, la comprensión y entendimiento necesarios para construir una cultura y clima de estudio sólidos.

7. **Conformar un sistema de valores compartidos:** en el que exista la posibilidad de participación para todos los estudiantes, de manera que los mismos se consideren parte importante de la institución y se identifiquen plenamente con dichos valores, los cuales guiarán su comportamiento en todo tiempo.

CONCLUSIONES

Se concluye expresando lo que con esta tarea fructífera tocó vivir como investigadora; porque se miró menudamente la aproximación que con los informantes clave que de una u otra manera formaron parte de este artículo tan importante; se quiere decir que esto permitió una relación horizontal para impedir situaciones de superioridad que pudieran complicar las relaciones entre los implicados, quiero compartir con ustedes mis experiencias en esta investigación, comencé haciendo un recorrido por diferentes momentos para analizar el liderazgo de los docentes en la educación robinsoniana del Municipio Cabimas-Venezuela, específicamente en la Escuela Técnica Industrial Juan Ignacio Valbuena; donde se describieron los beneficios del liderazgo, sin dejar a un lado la interpretación las relaciones interpersonales entre los docentes y estudiantes de esa institución.

Este artículo se orientó en el paradigma interpretativo de la investigación y el enfoque etnográfico, una nueva experiencia para la investigadora en cuanto a metodología porque siempre se inclinó por el paradigma positivista; para hablar de las comunidades sociales, quise involucrar a la Escuela Técnica Industrial Juan Ignacio Valbuena.

Esta investigación etnográfica permitió adentrarse en la realidad del liderazgo docente en la institución estudiada y comprender las dinámicas que allí se gestan desde un enfoque cualitativo. El trabajo de campo posibilitó un vínculo de cercanía y confianza con los informantes clave, quienes compartieron valiosos conocimientos.

Se concluye que el liderazgo transformacional es un estilo efectivo que permite implementar cambios significativos en la educación basada en los principios de Robinson, se evidencia mayor compromiso del personal docente y directivos al ser influenciados positivamente por líderes que inspiran y motivan con su visión. Los valores de respeto, confianza y consideración hacia los demás brindados por este estilo de liderazgo facilitan la adopción de nuevas formas de enseñanza. Así mismo, el modelo transformacional ayuda a superar resistencias al cambio mediante la comprensión de necesidades individuales y el desarrollo

de potencial humano.

Por otro lado, se logra una mejor ejecución de lineamientos curriculares al promoverse la colaboración y el trabajo en equipo entre las partes involucradas, igualmente se requiere mantener un proceso de reflexión constante que permita la adaptación cultural de este estilo de acuerdo al contexto educativo. Por lo tanto, se sugiere profundizar el estudio de casos específicos que evalúen los beneficios del liderazgo transformacional a corto, mediano y largo plazo.

REFERENCIAS

- Araya, V. Alfaro, M. Andonegui, M. (2007). Constructivismo: Orígenes Perspectivas. *Revista Laurus*, 13(24). 76-92. <https://www.redalyc.org/pdf/761/76111485004.pdf>
- Bracho, O. García, J. (2013). Algunas Consideraciones Teóricas sobre el Liderazgo Transformacional. *Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*. Vol. 15(2). 165-177. 166. <https://www.redalyc.org/pdf/993/99328423003.pdf>.
- Contreras, T. (2016). Liderazgo pedagógico, liderazgo docente y su papel en la mejora de la escuela: una aproximación teórica. *Propósitos y Representaciones*, 4(2). 231-284. Doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2016.v4n2.122>
- Cotán, A. (2020). El método etnográfico como construcción de conocimiento: un análisis descriptivo sobre su uso y conceptualización en ciencias sociales. *Márgenes, Revista de Educación de la Universidad de Málaga*, 1 (1), 83-103 DOI: <http://dx.doi.org/10.24310/mgnmar.v1i1.7241>
- González, O. (2018). Liderazgo Transformacional en el Docente Universitario. *Revista Electrónica Multi Ciências*, 8(1). 38-47. <https://www.redalyc.org/pdf/904/90480105.pdf>
- Meléndez, A. (2012). Técnicas Gerenciales Creativas Aplicadas por los Docentes en Contextos Educativos para la Mejora del Rendimiento Estudiantil. *Revista Arbitrada del Centro de Investigación y Estudios Gerenciales*. 2(4). 105-131. <http://bdigital2.ula.ve:8080/xmlui/handle/654321/1917>
- Pastrana, F. Cammaroto, C. Neris, L. (2019). Liderazgo Transformacional y Gestión Educativa en Contextos Descentralizados. *Revista Electrónica Volumen 9, Número 2 [Consulta: nov. 2016]* publicada por el Instituto de Investigación en Educación Universidad de Costa Rica.
- Sánchez, G. Maldonado, A., y Bello, L. (2020). Paradigmas mixtos: interpretativo y crítico en estudios sobre cambio climático. Una ruta para co-construir resiliencia social. *Revista de Investigación educativa de la Rediech*, 11(e712). 1-21. DOI http://dx.doi.org/10.33010/ie_rie_rediech.v11i0.712
- Sánchez, F. (2018). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 3(1), 102-122. Doi: <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>.
- Serrano, K. Jaramillo, M., y Prieto, Y. (2022). El liderazgo transformacional y su incidencia en la gestión educativa de la escuela héroes del Cenepa. *Revista Digital Publisher*, 7(1). 258-273. Doi: <http://dx.doi.org/10.33386/593dp.2022.1-1.1008>.
- Villalón, X. (2014). El Liderazgo Transformacional como Agente Motivador en un Establecimiento Municipal. [Tesis de Grado. Universidad de Chile]. https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/133625/TESIS_%20MAGISTER.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Zayas, D., y Parra, J. (2020). De la teoría de la dirección a la teoría de liderazgo. Puntos de encuentro en el proceso de gobernanza educacional. *Revista Didáctica y Educación*, 11(06). 63-81. <file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/Dialnet-DeLaTeoriaDeLaDireccionALaTeoriaDeLiderazgoPuntosD-7809037.pdf>