

Estilos de liderazgo del docente universitario vinculado al programa de Administración de Empresas de la Universidad de la Amazonia

Sandra Liliana Bermeo¹, Néstor Javier Ramírez Torres² & Liseth Yisela López Ortiz*²

¹Docente Universidad Militar Nueva Granada

²Estudiante administración de Empresas

Recibido 30 de julio de 2014; Aceptado 8 de octubre de 2014

Resumen

El presente estudio tiene como objetivo fundamental identificar los estilos de liderazgo de los docentes vinculados al programa de administración de empresas de la Universidad de la Amazonia. Para este efecto, se trabaja con un tipo de investigación descriptiva, bajo un enfoque cuantitativo y utilizando como instrumento la encuesta aplicada a una muestra de 68 estudiantes de VI a VIII semestre. En este contexto, se relacionan tres dimensiones o estilos de liderazgo y sus respectivas características en el proceso de aprendizaje-enseñanza. Los resultados del estudio demuestran que los profesores de planta y ocasionales presentan el estilo democrático en alto grado, seguido por el permisivo y el autocrático en proporción menor. Finalmente se concluye que las investigaciones realizadas en relación con las consecuencias de uno u otro estilo, han demostrado la productividad del estilo democrático y la nocividad del estilo autoritario.

Palabras claves: Estilos de liderazgo, Docentes, Estudiantes, Aprendizaje, Enseñanza.

Abstract

The main purpose of this study is to identify teachers leadership styles in the business administration program at the University of the Amazonia. In order to get this, we work with a type of descriptive research on a quantitative approach and using the survey of a sample of 68 students from VI to VIII semester as an instrument. In this context, three dimensions or leadership styles and their characteristics in the process of learning are related. The study results show that plant and occasional teachers have a grade of democratic, followed by the autocratic and permissive in a lesser extent. Finally it is concluded that investigations relating to the consequences of one or another style, demonstrated productivity democratic style and harmfulness of the authoritarian style.

Keywords: Leadership Styles, Teachers, Students, Learning, Teaching.

Introducción

Las diferentes tipologías de estilos de enseñanza de los profesores han dado lugar a modelos tomados como marcos de referencia con los que pueden identificarse o ajustarse según su comportamiento.

El estilo es un conjunto de orientaciones y actitudes que describe las preferencias de una persona cuando interactúa con el medio. Según Weber (1976) los estilos de enseñanza es el "rasgo esencial, común y característico referido a la manifestación peculiar del comportamiento y la actuación pedagógica de un educador o de un grupo de educadores que pertenece a la misma filosofía.", por lo tanto, en el proceso de aprendizaje entre el profesor y los estudiantes se considera de gran relevancia el estilo que el líder/pedagogo profese en su metodología de clases, puesto que, dependiendo de este, el educando se siente interesado y motivado o por el contrario, atemorizado y desinteresado.

Por ello, el presente estudio se centra en

identificar los estilos de liderazgo de los docentes vinculados al programa de administración de empresas de la Universidad de la Amazonia; a partir de una investigación de carácter descriptiva, ya que pretendía determinar la relación que existe entre la pedagogía de los catedráticos y su estilo de liderazgo; así mismo, se realizó bajo el enfoque cuantitativo, puesto que, se recolectó la información necesaria para el desarrollo de la investigación, utilizando como instrumento la encuesta aplicada a una muestra de 68 estudiantes de VI a VIII semestre.

Recurriendo a esta metodología se describieron las características más marcadas del estilo de liderazgo de cada docente, además se obtuvo un conocimiento claro, acerca de la incidencia y repercusión que este tiene en la educación de los alumnos.

Los resultados obtenidos indican que los educadores de planta y ocasionales poseen un estilo de enseñanza democrático, el cual admite la participación de los alumnos, aclara los malos entendidos y le preocupa que sus alumnos se

acepten y respeten mutuamente. Así mismo, algunos profesores tienden a ser permisivos o Laissez - faire procurando intervenir lo menos posible en el grupo, dejan "hacer" a los estudiantes de acuerdo con sus criterios y decisiones, y sólo cuando se requiere su opinión, intervienen para dar su consejo. En último lugar, el estilo con menos incidencia en los docentes es el autoritario, caracterizándose por la disciplina, la insensibilidad, la dominación y las clases magistrales. En este tipo de estilo, el maestro impone un papel prepotente y directivo en cuanto al desarrollo de su labor educativa, generando en el grupo un clima tenso que afecta la disposición para adquirir conocimiento.

Finalmente, se concluye que los docentes del Programa Administración de Empresas de la UniAmazonia, tienen un estilo eficaz y positivo que es el democrático porque despiertan la motivación por el trabajo y la cooperación de los estudiantes; sin embargo, los educadores de estilo permisivo deben cambiar su orientación, debido a que se muestran indiferentes, en cuanto a su compromiso de generar crítica y conocimiento en los alumnos.

Problemática

La educación en la actualidad a nivel mundial ha sufrido cambios y transformaciones. Asimismo, la formación latinoamericana ha sido afectada por procesos de reformas y cambios como orientaciones en los estilos de desarrollo económico, social y político dando lugar al mejoramiento de la enseñanza en términos de calidad; Es decir, esta es el resultado de varios factores, tales como: el rendimiento académico de los estudiantes, la cooperación de los docentes, el cumplimiento de la programación curricular, la participación de los padres de familia, entre otros; los cuales muchas veces dependen del nivel de liderazgo de los directores de dichas instituciones, por lo que es necesario determinar la relación que existe entre estos factores, ya que los resultados permiten darle su importancia para la toma de decisiones. Es por ello que la propuesta de investigación se desarrolla en el departamento del Caquetá, más concretamente en la Universidad de la Amazonia con los estudiantes de sexto a octavo semestre del programa de administración de empresas en la jornada diurna, donde se evaluará los estilos de liderazgo que implementan algunos docentes del programa con sus estudiantes.

A pesar de la aparición de aportes teóricos y los avances en el campo de la formación educativa, se presentan las siguientes situaciones problemas en cuanto al liderazgo:

✓ Se adolece de directivos, docentes y estudiantes en la Universidad de la Amazonia que lideren nuevos procesos de pedagogía, investigación y desarrollo con miras a fortalecer y mejorar la formación personal e intelectual de los individuos.

✓ Falta compromiso por parte de los estudiantes para mejorar la calidad en la educación superior del departamento, ya que con base en las Pruebas Saber Pro, anteriormente conocidas como Ecaes, según ellider.com.co, Diario Caqueteño por Óscar Neira (2013), el Ministerio de Educación analizó los indicadores de 23 departamentos entre 2011 y 2012. El Caquetá, que en los últimos años no ha logrado levantar el promedio en temas de educación superior, registra un 16,1% en índice de calidad, de 18,1% en índice de acceso, de 31,0% en índice de logro y de 17,6 % en el global general.

✓ Lo anterior permite inferir que en las universidades de Caquetá la mayoría de los estudiantes logran graduarse, pero en temas de calidad se presentan falencias, según lo que indican las pruebas Saber Pro.

✓ Existen falencias en algunos profesores del programa de Administración de Empresas en cuanto al estilo de liderazgo ejercido, puesto que se vuelven permisivos y flexibles, al punto que el estudiantado pierde el respeto y el interés por la clase.

Teniendo en cuenta lo mencionado se llega a la siguiente pregunta de investigación ¿Qué estilo de liderazgo identifica a los docentes vinculados al programa de administración de empresas de la Universidad de la Amazonia? En consecuencia a continuación se sintetiza el problema:

✓ ¿Qué relación existe entre la pedagogía de los docentes y su estilo de liderazgo?

✓ ¿En qué medida el estilo de liderazgo de cada docente incide en el aprendizaje de los estudiantes?

✓ ¿Cuáles son las características más marcadas del estilo de liderazgo de cada docente?

Referentes asumidos

El liderazgo constituye uno de los pilares básicos del proceso de enseñanza en el ámbito educativo, ya que el líder/docente es el que abre el camino y orienta el esfuerzo de todos para el alcance de las metas propuestas, Según Bennis (1995), el líder es el que compromete a la gente a la acción, quien transforma seguidores en líderes y los puede convertir en agentes de cambio.

Teorías, funciones y componentes del liderazgo

El liderazgo de acuerdo con Valencia (2001), Young (1988) lo concibe como “una forma de dominio en la cual los seguidores aceptan más o menos voluntariamente la dirección y el control por parte de otra persona”; Así mismo, la tesis de Mascaray (2011) especifica que el “Liderazgo es el arte de movilizar a los otros a querer luchar por objetivos compartidos”

Sin embargo Hotgetts & Altman (1991) mencionan en cuanto al liderazgo, que este es “el proceso de influir en las personas para encauzar sus esfuerzos para la consecución de una meta o metas específicas. Esta influencia se deriva de dos fuentes básicas: 1) la posición del poder del líder, que es la autoridad formal que acompaña un puesto específico; y 2) La disposición que tiene el subordinado a obedecer”. Por consiguiente, el estudio de Gómez (2008) lo define como “la capacidad de decidir lo que debe hacerse y luego lograr que los demás quieran hacerlo”.

Por lo tanto, el liderazgo es la capacidad de motivar, evaluar, tomar la iniciativa, gestionar y convocar a un grupo; para desarrollar, trazar y adoptar estrategias que permitan lograr los objetivos personales enmarcados dentro de las metas del equipo. Debido a ello es importante señalar que a lo largo de la historia el concepto de liderazgo ha sido objeto de muchos estudios y el enfoque ha ido evolucionando con las diversas teorías.

De esta manera, Hotgetts & Altman (1991), mencionan que la teoría de los rasgos a partir del estudio de Stogdiy (1975) “descubrió algunas características que parecían ser comunes a los líderes. Entre estas incluyeron inteligencia, confiabilidad, responsabilidad, actividad social, gran originalidad y estatus socioeconómico”. Por el contrario, el trabajo realizado por Wexley (1990) sobre el rasgo encontró que “los líderes efectivos en las organizaciones tienen más altos niveles de motivación directiva y una mezcla adecuada de habilidades técnicas, cognitivas e interpersonales en su puesto”.

De otra parte, una investigación de Halpin & Winer (1957) “determinaron la conducta de los líderes por la amistad, respeto, confianza mutua, calor humano y la motivación”. En esta medida el comportamiento y actitud del líder determina, organiza y define la relación con sus seguidores, por ello se requiere que sean personas formadas intelectualmente, activas, visionarias, seguras y comprometidas en la consecución de objetivos.

Así mismo, es fundamental mencionar a Fiedler

(1987), quien desarrollo la teoría de la contingencia, “según la cual hay tres dimensiones de situación que determina la dirección del líder: 1) Relaciones líder-miembro, 2) Estructura de la tarea y 3) Poder de posición.” siendo las variables de medición la confianza, la amistad entre el líder y el grupo, la retroalimentación, la claridad con que se enuncian las metas y la autoridad. Al respecto, la indagación de Aguilera (2011) “argumenta que el comportamiento del líder es un continuo que va del liderazgo centrado en el jefe a uno enfocado en los subordinados. En un extremo el líder toma decisiones, ordena sus subordinados y espera que se le obedezca, en el otro extremo comparte con los subordinados el poder de tomar decisiones, permitiendo a cada miembro del grupo una participación igual”.

Sin embargo, de acuerdo con Terry & Stephen (1985), House & Terence (1974) plantearon que “la efectividad del liderazgo depende de dos proposiciones básicas: 1) El grado de satisfacción que proporciona el líder a los subordinados y 2) El comportamiento del liderazgo afectara en forma positiva el rendimiento de los subordinados”. Razón por la cual es imprescindible suministrar amplia asesoría al grupo respecto a las actividades a realizar, apoyo, orientación y recompensas por el esfuerzo y dedicación continua.

En concordancia, Douglas Mc Gregor (1960), “designo un conjunto de hipótesis respecto al comportamiento humano como la Teoría X y Teoría Y. La teoría X supone que a las personas les disgusta trabajar, por ello, deben ser amenazadas y controladas para asegurar un mínimo desempeño. Por el contrario la teoría Y admite que a las personas les agrada el trabajo y obtienen responsabilidades” Al respecto, el artículo de Gómez (2008), presenta dos tipos de liderazgo básicos: “el liderazgo positivo y el liderazgo negativo, los cuales sirven de base para el surgimiento de una tipología de liderazgo. El Liderazgo positivo corresponde a acciones de acercamiento hacia la gente, se destaca la recompensa, económica o de otro tipo; el Liderazgo negativo es aquel en que los líderes hacen énfasis en los castigos y se muestran dominantes y superiores con la gente, por tanto, amenazan con castigos y las llamadas de atención las hacen frente a terceros; son más jefes que líderes”.

Teniendo en cuenta lo mencionado, para que un grupo funcione con eficacia, se deben cumplir dos funciones principales de acuerdo con Valencia (2001). 1) *Funciones relativas a la tarea*: que comprenden información, soluciones y opiniones y

2) *Funciones de mantenimiento*: son aquellas que permiten al grupo funcionar armónicamente"; además, se requiere que el líder establezca roles, acondicione las actividades, adopte sanciones y recompensas, y principalmente que fluya la comunicación en todas las direcciones del grupo para trabajar mancomunadamente en el resultado final. Por lo tanto, la tesis de Cáceres (2007) establece que "las funciones del líder, en ocasiones, suelen confundirse con atribuciones de un administrador, es decir, con actividades ligadas a procesos meramente técnicos y burocráticos, mientras que el líder se asocia a otras funciones más ligadas a la interpretación y transformación de la realidad del grupo donde vive y se desenvuelve"

En este sentido, Palomo (2010), menciona que Fischer y Schratz (1993) "consideran que el liderazgo se compone de la individualidad del líder (habilidades, conocimientos y experiencias), las peculiaridades de los seguidores (características de personalidad y actitudes), y el contexto de la situación actual (las tareas a llevar a cabo y las condiciones reales)"; sin embargo, Wehrich & Koontz (1994) mencionan que "todo grupo de personas que dé el máximo rendimiento posible tiene al frente alguna persona apta en el arte del liderazgo que integra cuatro componentes importantes: 1) Capacidad para usar el poder con eficacia, 2) Capacidad para comprender que los seres humanos tienen diferentes motivaciones, 3) Capacidad para inspirar, y 4) Capacidad para actuar".

De otra parte, el trabajo de Morales (2009) indica que son componentes del liderazgo "la posición de poder, la personalidad del líder, los liderados, los procesos de influencia entre líder y subordinados y la situación o contexto donde surge el liderazgo"

De igual manera, se debe estimar que los líderes combinan sus destrezas, hábitos y aprendizaje con la idoneidad y talento del grupo para mejorar continuamente y lograr metas, con energía y persistencia. Además es primordial que el equipo este empoderado para liderar y construir procesos de cambio y perfeccionamiento.

Liderazgo: Clasificación y estilos.

No es que existan varias clases de liderazgo: el liderazgo es uno y, como los líderes son personas (individuos con características personales definidas), las clasificaciones corresponden a la forma como ejercen o han adquirido la facultad de dirigir, circunstancia que no necesariamente implica que sea un líder; en esta medida, Kast & Rosenzweeig (1987), dicen que Hunt & Osbor

(1982) describen dos clases de liderazgo: "1) El liderazgo requerido es el dictado por rol del líder y es conceptualmente similar a los comportamientos de supervisión estándar y "jefatura", y 2) El liderazgo discrecional significa la intervención con actitudes que van más allá de las descritas por rol". Por lo tanto, se requiere un líder que asuma control, autoridad y poder sin pasar por encima de sus seguidores, preparado para contraer responsabilidades, actividades y tomas de decisiones con el fin de lograr los propósitos del equipo.

Sin embargo, Alecoy (2011), muestra que Bales (1949) realizó "una clasificación típica que encierra las clases de liderazgo más comúnmente observables: 1) El líder social: aquella persona con alto grado de carisma y baja puntuación en habilidad, 2) El líder actividad: individuos con alto grado de habilidad, pero con baja calificación en carisma, y 3) El concepto del gran hombre: representa las dos cualidades, alta calificación tanto en habilidad y carisma"; En este sentido, los grupos y equipos del siglo XXI demandan un guía con capacidad de comunicarse, inteligente, capaz de establecer metas, innovador, carismático, responsable, informado, y lo más importante que crezca y agá crecer a su gente, todo ello se encuentra conglomerado en el gran hombre que es sinónimo de competencia y satisfacción.

Teniendo en cuenta lo mencionado, Terry & Stephen (1985), expresan que Lewin, Lippitt y White (1939), sugirieron la teoría que identificaba tres estilos básicos de liderazgo "1) Autócrata: un individuo con poca confianza en los miembros del grupo, cree que el dinero es la única recompensa que motiva a los trabajadores, y da órdenes sin permitir ninguna pregunta, 2) Demócrata: comparte la toma de decisiones con el grupo, comunica de forma objetiva y elogia a los subordinados y 3) Laissez-faire: tiene poca confianza en su habilidad como líder, no establece objetivos para el grupo y minimiza la comunicación y la interacción del mismo", al respecto el estilo demócrata es más efectivo y productivo, puesto que inspira a los seguidores y permite un flujo continuo de nuevas ideas y de cambios positivos, un sentido de responsabilidad colectiva y calidad, además admite la participación constante de los seguidores en la toma de decisiones. A razón de lo anterior, la investigación de Zarate (2011), es enfática al establecer que "en la práctica, el líder utiliza tres procesos de liderazgo de acuerdo con la situación, las personas y la tarea por ejecutar. Hace cumplir órdenes, pero también consulta a los subordinados

antes de tomar una decisión, y sugiere realizar determinadas tareas: utiliza el liderazgo autoritario, el democrático y el liberal. La principal dificultad en el ejercicio de liderazgo es saber cuándo aplicar cual proceso, con quien y en qué circunstancias y actividades”.

Así mismo, Vásquez (2006) plantea “seis estilos de liderazgo; 1) *Líderes coercitivos*: demanda el acatamiento inmediato de las ordenes que impone, son líderes orientados al logro y tienen un impacto negativo en el clima laboral. 2) *Líderes autoritarios*: buena habilidad para promover el cambio, son muy empáticos y suelen ser generadores de visión. 3) *Líderes afiliativos*: basan su comportamiento en la persona, para ellos es lo más importante, son efectivos en casos de problemas con el clima laboral. 4) *Líderes democráticos*: fomentan la comunicación dentro de la organización, escuchan la opinión de los demás, lideran los equipos de forma excelente y son muy hábiles para crear consensos. 5) *Líderes marcapasos*: basan su comportamiento en que el colaborador haga lo que el líder hace y 6) *Líderes “coaching”*: útil para desarrollar a la gente de cara al futuro y son muy positivos para el clima laboral”.

Sin embargo, el estudio de Cáceres (2007) se refiere a catorce (14) tipos de liderazgo “1) *Ético*: aplica por naturaleza la confrontación de valores (justicia, cooperación, etc.), 2) *Carismático*: el liderazgo no solo encarna la visión del centro sino su transmisión con un estilo propio, 3) *Liderazgo con vocación de servicio*: el liderazgo es entendido como una función de servicio a la institución y sus miembros, 4) *Liderazgo resonante*: dinamiza en base a la inteligencia emocional, 5) *E-Liderazgo*: es el liderazgo a fin a las comunidades virtuales, 6) *Liderazgo Lateral*: el liderazgo basado en ciertas habilidades personales, 7) *Liderazgo basado en los resultados*: aquel que dinamiza el grupo en función de la obtención de mejores resultados, 8) *Liderazgo sin límites*: el liderazgo que no le importa que surja el conflicto, 9) *Liderazgo emocional*: es un líder de “emociones”, 10) *Liderazgo creativo*: trabaja la creatividad preocupándose por la innovación del grupo, 11) *Liderazgo estratégico*: un liderazgo basado en el mando, la comunicación y la estrategia, 12) *Liderazgo para la innovación*: la innovación es el elemento clave del líder, 13) *El líder narcisista*: destaca por su ansia de ser el centro de atención de todo el grupo y 14) *Liderazgo clarividente*: en el predomina la visión del futuro”.

De esta manera, se considera que los guías de grupos deben poseer ante todo un énfasis “humano” que identifique las fortalezas y habilidades del equipo para aprovecharlas al

máximo; además, debe ser carismático, promotor de dialogo, abierto a los cambios y motivador por encima del control y la autoridad ejercida; buscando atraer e inspirar a los miembros para alcanzar de forma eficaz las proyecciones del equipo.

Entre tanto, la tesis de Reyes (2004) identifica los siguientes estilos de liderazgo “1) *El estilo vertical*: el líder es el único que tiene la capacidad de decidir, es el único actor en la búsqueda y solución de los problemas. Una vez que han decidido qué hacer para enfrentar el problema comunican al resto de los miembros del grupo para que implementen, 2) *El estilo democrático*: El Líder y los miembros de la organización juntos buscan la solución, 3) *El estilo autocrático*: Persona que da órdenes y supera su cumplimiento, es dogmática e impositiva y así mismo, dirige a través de la habilidad para restringir u otorgar recompensas y castigos, y 4) *Líder de políticas laxas*: Utiliza un poco su poder, si es que lo hace y da a sus subordinados una gran cantidad de independencia o “rienda suelta” en sus operaciones. Este tipo de líder, permite en gran medida que sus subordinados fijen sus propias metas y los medios para lograrlas y considera que su papel es facilitar las operaciones de sus seguidores proporcionándoles información y actuando primordialmente como contacto con el medio ambiente externo”.

En concordancia, el trabajo de Fuentes (2011) establece los diferentes estilos de liderazgo y los clasifica en “1) *Líder Autocrático*: es una persona que ordena y espera cumplimiento, dirige a través de sus habilidades para registrar u otorgar recompensas y castigos. 2) *El líder democrático o participativo*: consulta con sus subordinados las acciones y las decisiones propuestas y promueve su participación, y 3) *El líder de rienda suelta*: ofrece muy poca o ninguna dirección al subordinado, concediendo a su vez mucha libertad a los miembros del grupo”.

De igual manera, Terry & Stephen (1985), exponen que la teoría de la decisión de liderazgo de Vroom & Yetton (1973) han investigado el estilo de liderazgo en el contexto de que tanta participación debe permitir el líder a los subordinados para tomar decisiones; “Identificando 5 estilos de liderazgo basados en el grado de participación del empleado: 1) *Autócrata I*: el líder soluciona todos los problemas y toma de manera individual las decisiones, 2) *Autócrata II*: este estilo recomienda que el líder obtenga de sus subordinados la decisión necesaria y luego que tome la decisión personalmente, 3) *Consultiva I*: apunta a que el

líder comparta la información relativa al problema con los empleados de manera individual, solicite y obtenga sugerencias y considere estos insumos para tomar personalmente la decisión, 4) Consultiva II: encomienda que el líder comparta los problemas con sus subordinados como grupo colectivo, que obtenga ideas y sugerencias del grupo, y luego que personalmente tome la decisión en base a la influencia de los subordinados, y 5) De grupo II: propone que el líder comunique los problemas con todo el grupo y que juntos generen y evalúen alternativas en un intento de alcanzar un consenso en la solución del problema”.

Debido a ello, el artículo de Pedraja & Rodríguez (2004) distingue 3 dimensiones del liderazgo: el estilo de liderazgo participativo, el estilo de liderazgo colaborativo y el estilo de liderazgo instrumental “1) El estilo de liderazgo participativo: se caracteriza por cuanto el líder considera la opinión de los subordinados, y les consulta para decidir. De igual modo, cuando enfrenta un problema consulta a sus subordinados y pregunta por sugerencias. 2) El estilo de liderazgo colaborativo: se caracteriza porque el líder ayuda a los suyos en los trabajos encomendados, está atento al bienestar del grupo, trata a todos por igual y se afana en los detalles para que todos se sientan bien, y 3) El estilo de liderazgo instrumental se caracteriza porque el líder explica a sus subordinados como llevar a cabo el trabajo, decide el modo en el cual las cosas se deben hacer, define los estándares de desempeño y los esquemas de trabajo, sin consulta de ningún tipo”.

Finalmente, es importante recalcar la importancia que tiene la comunicación, como un elemento indispensable en la interacción entre el líder y su grupo, puesto que, permite llegar con facilidad a los seguidores, obtener ideas positivas de todos los miembros en pro de mejorar, guiar y dirigir con efectividad, establecer metas en conjunto, elaborar planes para su logro y motivar al equipo.

Metodología

Tipo de investigación

Esta investigación en cuanto a su naturaleza, fue aplicada porque su finalidad radicaba en identificar el estilo de liderazgo de los docentes vinculados al programa de administración de empresas de la Universidad de la Amazonia, con el fin de conocer las falencias, virtudes y cualidades que definen a los educadores en la formación de futuros profesionales.

Fue de carácter descriptiva, ya que pretendía

determinar la relación que existe entre la pedagogía de los catedráticos y su estilo de liderazgo; además procuraba establecer en qué medida el estilo de liderazgo de cada profesor afectaba el aprendizaje de los estudiantes.

Enfoque metodológico

La investigación se realizó bajo el enfoque cuantitativo, puesto que se recolectó la información necesaria para el desarrollo de la investigación, utilizando como instrumento la encuesta aplicada a los estudiantes.

Recurriendo a esta metodología se describieron las características más marcadas del estilo de liderazgo de cada docente, además se obtuvo un conocimiento claro, acerca de la incidencia y repercusión que este tiene en la educación de los alumnos.

Instrumentos

La encuesta: este instrumento se aplicó a estudiantes de VI a VIII semestre de Administración de Empresas de la Universidad de la Amazonia, quienes durante su proceso de formación han participado en los diferentes cursos con los profesores que se evaluaron en la encuesta; cuyo objetivo radicaba en preguntar qué características de liderazgo identifican a los docentes en la formación y capacitación de futuros profesionales; buscando determinar el estilo de liderazgo propio de cada educador, y su transcendencia en la adquisición de conocimiento de los educandos.

Fases de la investigación

Fase I – Diagnóstico: En esta etapa se elaboraron y aplicaron los instrumentos requeridos para recolectar y analizar la información documental que diera respuesta a las siguientes subpreguntas de investigación:

- ¿En qué medida el estilo de liderazgo de cada docente incide en el aprendizaje de los estudiantes?
- ¿Qué relación existe entre la pedagogía de los docentes y su estilo de liderazgo?

En esta etapa, se llevaron a cabo las siguientes actividades:

- 1) Se consultó sobre los diversos estilos de liderazgo y sus características más marcadas.
- 2) Así mismo, se consultó sobre pedagogía en docencia universitaria.
- 3) Por consiguiente, se buscó en fuentes de internet

la relación entre los estilos de liderazgo docentes con el aprendizaje de los estudiantes.

4) Finalmente, se examinó sobre la importancia que tienen los docentes en los procesos de formación para que los alumnos mejoren y avancen en su aprendizaje.

Fase II – Diseño de instrumento: Se formuló la encuesta, para dar respuesta a la siguiente pregunta científica:

¿Cuáles son las características más marcadas del estilo de liderazgo de cada docente en el programa administración de empresas?

En esta fase se plantearon las siguientes tareas o actividades:

- 1) Se solicitó permiso a los docentes que harían parte de la encuesta.
- 2) Del mismo modo, se diseñaron las preguntas de la encuesta.
- 3) Por otra parte, se determinó a qué semestres del programa de Administración de Empresas se les aplicaría el instrumento.
- 4) Luego, se seleccionaron el número de estudiantes que iban a hacer encuestados.
- 5) Posteriormente, se aplicaron las encuestas a las personas seleccionadas.

Población y muestra

La población seleccionada para aplicar la encuesta del estilo de liderazgo docente, fueron los estudiantes de la Universidad de la Amazonia con sede en la ciudad de Florencia Caquetá.

Para el desarrollo de la propuesta, se tomó como muestra a 68 estudiantes de VI a VIII semestre del programa de Administración de Empresas de la Universidad de la Amazonia.

$$n: \frac{216 (50 \times 50)}{216 (5)2 + (50 \times 50)}$$

$$n: \frac{540.000}{5.400 + 2.500}$$

$$n: \frac{540.000}{7.900}$$

n: 68,35

Resultados y discusión

Después de analizar las características del instrumento y describir la muestra, pasamos a presentar los principales resultados obtenidos del análisis de datos que han sido básicamente de dos temáticas:

Estilos de liderazgo del docente de planta, según percepción de los estudiantes

Tras aplicar y examinar la encuesta, se determinó que los docentes de planta del programa de Administración de Empresas de la UniAmazonia poseen un estilo de enseñanza democrático en un 52%, el cual se define por:

- ✓ Crear un clima de confianza para que las opiniones de todos sean valoradas.
- ✓ Aclarar los malos entendidos.
- ✓ Las decisiones son compartidas entre el profesor y los alumnos.

Sin embargo, el 26% tiende a ser permisivo o Laissez – faire procurando intervenir lo menos posible en el grupo, deja "hacer" a los estudiantes de acuerdo con sus criterios y decisiones, y no emite juicios sobre el trabajo de los educandos, a menos que se le soliciten. Así mismo, no orienta la tarea, ni estimula al grupo por los resultados alcanzados y se muestra indiferente en cuanto a sus reacciones emocionales

Finalmente, el estilo con menos incidencia en los educadores es el autoritario con el 22%, caracterizándose por la disciplina, la insensibilidad, la dominación y las clases magistrales. En este tipo de estilo, el maestro es el principal responsable del proceso de enseñanza-aprendizaje, mientras el alumnado actúa de forma pasiva y responde a los requerimientos del docente.

En este estilo predomina el contenido del aprendizaje, como aspectos negativos podemos encontrar:

El docente impone su forma de pensar y sus ideas.

El profesor domina todo el tiempo la clase, sin permitir la participación del alumnado.

El educador anima y motiva a los estudiantes que sobresalen, y olvida y margina a los demás.

Estilos de liderazgo del docente ocasional, según percepción de los estudiantes

Los maestros ocasionales del Programa de Administración de Empresas de la UniAmazonia, son reconocidos por los estudiantes por su forma de ser y de enseñar, por lo tanto, el modo de enseñanza que procesan en las aulas permiten establecer sus distintos estilos a continuación:

El estilo democrático es ejercido en el 54% de los profesores, distinguiéndose por:

- ✓ Animar al grupo de alumnos a discutir, decidir, programar y distribuir las actividades.

- ✓ No ser agresivo en las relaciones.
- ✓ El docente participa como un miembro más y evalúa los resultados en función del grupo.
- ✓ Además le preocupa que sus alumnos se acepten y respeten mutuamente.

Por otro lado, el 24% de educadores emplean un estilo de educación permisivo; estos profesores se identifican por la falta de participación general, manteniéndose al margen lo más posible, dejando la iniciativa a los alumnos, y sólo cuando se requiere su opinión, interviene para dar su consejo. Así mismo, el pedagogo no toma decisiones ni orienta, con el pretexto de lograr algo bueno en los estudiantes y actúa como "bueno", pretendiendo complacer y dar la razón a todos.

En último lugar, se encuentran los maestros que toman solos todas las decisiones y anulan la creatividad de los alumnos, es decir, el estilo autoritario; como su nombre lo indica, impone un papel prepotente y directivo en cuanto al desarrollo de su labor educativa, además, domina todo el tiempo la clase sin permitir que el alumnado muestre opiniones sobre el contenido que aprenden, generando en el grupo un clima tenso que afecta la disposición para adquirir conocimiento.

El modo de enseñanza docente juega un papel fundamental en el proceso de aprendizaje de los estudiantes, ya que dependiendo del estilo, el alumno se siente interesado en aprender y muestra actitudes para ser competente en lo que se le enseña; es por ello, por lo que el estilo de enseñanza del educador debe aportar métodos y estrategias, y utilizar recursos e instrumentos que lleven al educando a ser competente en su vida profesional; desde esta perspectiva, el mejor estilo es el democrático porque permite el establecimiento de metas, reglas y procedimientos por ambas partes (profesor/estudiante), generando participación y motivación en el alumno, puesto que, trabajan mancomunadamente para alcanzar un objetivo común que es formar y educar ciudadanos competentes en su saber disciplinar, que le generen a la sociedad nuevos rumbos de progreso y desarrollo. Así mismo, los estudiantes bajo este estilo producen un trabajo de mayor calidad, debido a que no están sometidos bajo la directriz de una persona y tampoco tienen plena libertad para "hacer" bajo su propio criterio como sucede con el estilo permisivo.

El estilo permisivo o "laissez-faire" es un modo de aprendizaje donde el estudiante debe tener cierto grado de autocontrol si desea aprender y formarse

como profesional, ya que el profesor fomenta el relajamiento, no orienta la tarea, ni estimula al grupo por los resultados alcanzados y no ejerce influencia alguna en la enseñanza de los educandos, debido a ello, el alumno debe buscar mecanismos de formación y capacitación por otros medios, porque difícilmente podrá adquirir conocimiento y competencias con un pedagogo de este estilo.

Por el contrario, el estilo autoritario hace que los estudiantes se sientan sumisos, dependientes de sus órdenes y crea un clima tenso que afecta la disposición para el aprendizaje, generando humillación, dominio, desinterés, miedo lo que produce mayor ausentismo y menor motivación etc.; Sin embargo, este estilo posee aspectos positivos como el hacer cumplir las metas educacionales, se preocupa por la disciplina de los alumnos y su buen comportamiento, estableciendo reglas y haciéndolas cumplir; pero aun así es nocivo, porque, los profesores deciden por sí solos todas las actividades o tareas a realizar, es decir, ellos son quienes toman todas las decisiones, organizando y distribuyendo, las acciones, permaneciendo distantes al grupo en su realización y evaluando de forma individualizada.

Conclusiones

La investigación permite establecer las siguientes conclusiones:

Los docentes de planta y ocasionales del programa Administración de Empresas de la UniAmazonia poseen un estilo de enseñanza democrático que es mucho más eficaz, positivo y productivo en los estudiantes, puesto que, fomenta la participación, creatividad y motivación por adquirir nuevos conocimientos y experiencias.

Así mismo, se detectó la nocividad del estilo autoritario y permisivo en la educación, debido a la autoridad, prepotencia y control que impone el estilo autoritario, como también, al fomento de relajamiento y falta de compromiso y dedicación por parte del docente con estilo permisivo.

El aprendizaje debe partir de las motivaciones, de las necesidades y de los intereses del alumnado, pero en muchas ocasiones no son solo estas variables las que influyen en la forma de aprender. El estilo docente contribuye a crear un ambiente propicio para que dicho proceso se lleve a cabo de la manera más óptima posible, aunque a veces, su estilo puede influir de manera negativa.

Finalmente, los estilos de enseñanza, definen la personalidad, actitud, la forma de ser y de enseñar

de los educadores, lo cual permite que los estudiantes los recuerden de acuerdo a lo que aprendieron y a la metodología empleada en el proceso de aprendizaje, puesto que, son factores que marcan la vida académica de los alumnos.

Literatura citada

Aguilera, Víctor (2011). "Liderazgo y clima de trabajo en las instituciones educativas de la fundación creando futuro". Doctorado. Universidad de Alcalá, España. Disponible en: <file:///C:/Users/HOGAR/Downloads/Tesis%20doctoral%20V%20C3%ADctor%20Aguilera.pdf>

Alecoy Tirso José (2011). Compendio sobre las interrelaciones entre Tipología humana, Liderazgo y cambio social. Editorial Los Jazmines, segunda edición. Chile. Disponible en: http://books.google.com.co/books?id=b_BSAgAAQBAJ&pg=PA127&dq=cuales+son+las+clases+de+liderazgo&hl=es&sa=X&ei=py1cU7m7IpWksQSs1YCIAQ&ved=0CGEQ6AEwBg#v=onepage&q=cuales%20son%20las%20clases%20de%20liderazgo&f=false

Ayoub Pérez José Luis (2011). Estilos de liderazgo y su eficacia en la administración pública mexicana. Editorial Luluenterprises, Inc, primera edición. México. Disponible en: <http://books.google.com.co/books?id=pafkvfZqcW4C&printsec=frontcover&dq=estilos+de+liderazgo&hl=es&sa=X&ei=jOpbU56aPLi2sAT2l4GQAw&ved=0C4Q6AEwAA#v=onepage&q=estilos%20de%20liderazgo&f=false>

Cáceres, María Pilar (2007). "El liderazgo estudiantil en la Universidad de Granada desde una perspectiva de género". Doctorado. Universidad de Granada, España. Disponible en: <file:///C:/Users/HOGAR/Downloads/17006533.pdf>

Clifford, Roy (1969). Liderazgo Local en el Desarrollo Rural Latinoamericano. Editorial IICA. Costa Rica. Disponible en: <http://books.google.com.co/books?id=iJcgAQAIAAJ&pg=PA30&dq=funciones+del+liderazgo&hl=es&sa=X&ei=lzBcU-2kEmqsAT5tYGIDg&ved=0CDIQ6AEwAQ#v=onepage&q=funciones%20del%20liderazgo&f=false>

D'Souza Anthony (1997). Descubre tu liderazgo. Editorial Sal Terrae Polígono de Raos. Brasil. Disponible en: http://books.google.com.co/books?id=sJSTa9oHzLIC&pg=PA69&dq=funciones+del+liderazgo&hl=es&sa=X&ei=ef5bU_C8OdStsQSX4IGwAw&ved=0CEYQ6AEwBA#v=onepage&q=funciones%20del%20liderazgo&f=false

Fuentes, Anniella (2011). "Liderazgo del director en la construcción de una escuela de calidad". Maestría en administración y supervisión educativa. Universidad Metropolitana, Puerto Rico. Disponible en: http://www.suagm.edu/umet/biblioteca/UMTESIS/Tesis_Educacion/Adm_sup_escolar_2011/AFuentes

%209-12-2011%20(Seguro).pdf

Gómez, Rosa (2008). "El liderazgo empresarial para la innovación tecnológica en las micro, pequeñas y medianas empresas". Universidad del Norte, México. Revista pensamiento & gestión. Disponible en: <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/article/viewFile/3506/2241>

Hotgetts Richard & Altman Steueen (1991). Comportamiento en la Organizaciones. Editorial McGraw-hill/interamericana de México, S.A. primera edición. México.

KastFreemont&Rosenzweeig James (1987), Administración en las Organizaciones. Editorial McEraw-HILL, segunda edición. México.

Mascaray, José (2011). "Modelización mediante ecuaciones estructurales de la influencia del estilo de liderazgo en los ingenieros". (Doctorado), Universidad Nacional de Educación a Distancia, España. Disponible en: <http://espacio.uned.es/fez/eserv.php?pid=tesisuned:CiencEcoEmpJlmascaray&dsID=Documento.pdf>

Morales, Cecilia (2009). "El estilo de liderazgo y la productividad de las empresas de alimentos y bebidas del sector manufacturero Barquisimeto Estado Lara". Magister Scientiarum. Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado, Venezuela. Disponible en: http://bibadm.ucla.edu.ve/edocs_baducla/tesis/P1011.pdf

Neira, Oscar (2013). "¿Caquetá 'rajado' en educación superior?". Periódico El Líder Diario Caqueteño. Colombia. Disponible en: <http://www.ellider.com.co/2013/07/08/%C2%BFcaqueta%E2%80%98rajado%E2%80%99-en-educacion-superior/>

Palomo Vadillo María Teresa (2010). "Liderazgo y motivación de equipos de trabajo". ESIC EDITORIAL, sexta edición. México. Disponible en: http://books.google.com.co/books?id=_9g_ZlehqQC&pg=PA23&dq=componentes+del+liderazgo&hl=es&sa=X&ei=AvtbU4efHpTQsQS_oIH4BA&ved=0CCwQ6AEwAA#v=onepage&q=componentes%20del%20liderazgo&f=false

Palomo Vadillo María Teresa (2010). Liderazgo y motivación de equipos de trabajo. ESIC EDITORIAL, sexta edición. México. Disponible en: http://books.google.com.co/books?id=_9g_ZlehqQC&pg=PA23&dq=componentes+del+liderazgo&hl=es&sa=X&ei=AvtbU4efHpTQsQS_oIH4BA&ved=0CCwQ6AEwAA#v=onepage&q=componentes%20del%20liderazgo&f=false

Pedraja, Liliana & Rodríguez, Emilio (2004). "Efectos del estilo de liderazgo sobre la eficacia de las organizaciones públicas". Universidad de Tarapacá, Chile. Revista facultad de ingeniería, U.T.A. Disponible en: <http://www.scielo.cl/pdf/rfacing/v12n2/art09.pdf>

Ponce, Ricardo Antonio (2008). "El liderazgo y su relación con el rendimiento académico". Magister en educación mención gestión curricular. Universidad del Biobío,

- Chile. Disponible en: http://cybertesis.ubiobio.cl/tesis/2008/ponce_r/doc/ponce_r.pdf
- Reeves Vásquez Matías Andrés (2010). "Liderazgo directivo en escuelas de altos niveles de vulnerabilidad social". Magíster en gestión y políticas públicas, Universidad de Chile, Chile. Disponible en: http://www.sistemaspublicos.cl/wpcontent/files_mf/1285614069_6_1_1_9_archivo.pdf
- Reyes, Diana (2004). "Principales características del liderazgo que demandan los empresarios ante las exigencias del nuevo milenio". Maestría en administración de empresas con especialidad en recursos humanos. Universidad nacional autónoma de Honduras, Honduras. Disponible en: <http://es.scribd.com/doc/211727090/Tesis-d-Reyes-principales-Caracteristicas-de-Liderazgo>
- Rocha, Cindy Violeta (2010). "El liderazgo como un factor de eficiencia y eficacia, en la administración de los programas asistenciales de organizaciones no gubernamentales en Aguascalientes". Maestría en ciencias económicas y administrativas. Universidad Autónoma de Aguascalientes, México. Disponible en: <http://bdigital.dgse.uaa.mx:8080/jspui/bitstream/123456789/247/1/335556.pdf>
- Salas, Andrés (2013). "Liderazgo transformacional, capacidad de aprendizaje organizativo y felicidad en el trabajo". Doctorado. Universidad de Valencia, España. Disponible en: [http://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/29078/Tesis%20Andr%C3%A9s%20Salas%20Vallina\(1\).pdf?sequence=1](http://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/29078/Tesis%20Andr%C3%A9s%20Salas%20Vallina(1).pdf?sequence=1)
- Sepúlveda, Lizeth Yuliana (2009). "Caracterizar las variables del liderazgo transformacional que perciben los seguidores de las organizaciones no gubernamentales ONG". Magíster en Ingeniería Administrativa. Universidad Nacional de Colombia, Colombia. Disponible en: <http://www.bdigital.unal.edu.co/2371/1/43206090.2009.pdf>
- Sepúlveda, María y Vásquez, Joisse (2008). "Inteligencia Emocional y Liderazgo" Un estudio, sobre la relación que pudiese darse entre la inteligencia emocional y los estilos de liderazgo en los jóvenes dirigentes estudiantiles, secundarios y universitarios de la región Metropolitana". Licenciado en Psicología. Universidad Academia de Humanismo Cristiano, Chile. Disponible en: <http://bibliotecadigital.academia.cl/bitstream/123456789/514/1/tesis%20psico278.pdf>
- Terán, Lucileymar (2005). "Análisis del liderazgo organizacional en el departamento de mantenimiento del hotel Stauffer, c.a., Maturín estado Monagas". Pregrado en gerencia de recursos humanos. Universidad de Oriente, Venezuela. Disponible en: http://ri.biblioteca.udo.edu.ve/bitstream/123456789/560/1/TESIS303.34_T418_01.pdf
- Terry George & Stephen Franklin (1985), Principios de Administración, Compañía Editorial Continental S.A., primera edición. México.
- Valencia Rodríguez Joaquín (2001). Administración de Pequeñas y Medianas Empresas Exportadoras. Editorial ECAFSA Thomson Learning. México.
- Vázquez Rodrigo (2006). Habilidades directivas y técnicas de liderazgo: Su aplicación en la gestión de equipos de trabajo. Ideaspropias editorial, primera edición. España. Disponible en: http://books.google.com.co/books?id=aWbKCqE6ccEC&printsec=frontcover&dq=funciones+del+liderazgo+del+liderazgo&hl=es&sa=X&ei=E_5bU_vsAfHsATF7oD4CQ&ved=0CDMQ6AEwAQ#v=onepage&q=funciones%20del%20liderazgo%20del%20liderazgo&f=false
- Wehrich Heinz & Koontz Harold (1994), Administración una perspectiva global. Editorial McGraw-HILL/interamericana de México, decima edición, México.
- Wexley & Yuki (1990). Conducta organizacional y psicología del personal, cap.7. México.
- Zarate, Dilma (2011). "Liderazgo directivo y el desempeño docente en instituciones educativas de primaria del distrito de Independencia, Lima". Magíster en Educación con mención en Administración de la Educación Universitaria. Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú. Disponible en: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/3176/1/zarate_rd.pdf