

LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL Y APRENDIZAJE MÓVIL EN LA GERENCIA UNIVERSITARIA. UN APOORTE A LA GESTIÓN TECNOLÓGICA

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND MOBILE LEARNING IN UNIVERSITY MANAGEMENT. A CONTRIBUTION TO TECHNOLOGY MANAGEMENT

Norys Laudith Jiménez Pitre¹
Iris Agustina Jiménez Pitre²

Fecha de recepción: 10 marzo 2016

Fecha de aceptación: 22 septiembre 2016

Resumen

Esta investigación tuvo como propósito desarrollar un aporte teórico al conocimiento científico desde la mirada del liderazgo transformacional y el aprendizaje móvil en la gerencia universitaria como un plus a la gestión tecnológica, con el objetivo de superar las carencias teóricas y prácticas de estas categorías basándose en la dinámica empírica de los gerentes. En lo concerniente a la metodología aplicada a este estudio se desarrolló bajo el enfoque cualitativo de Bonilla y Rodríguez (2008) y Martínez (2009), utilizándose como método el etnográfico de Guber (2004) y Martínez (2009), la técnica es mediante la observación participativa y la entrevista semi-estructurada. Los informantes claves estuvieron conformados por cinco informantes la Universidad de la Guajira, Departamento de Riohacha de la República de Colombia. La data obtenida a través del análisis, categorización y estructuración señalaron una perfecta simbiosis entre líderes transformacionales que se apoyen en el aprendizaje móvil dentro de su gestión tecnológica en el contexto universitario, como centro transformador de dicho contexto. De acuerdo a los resultados, se observa con vehemencia que existe un liderazgo con llevado por profesionales innovadores integrados al uso de las tecnologías, en este caso, los equipos móviles, que hoy en día ofrecen una serie de posibilidades de estar más cerca de la información y la comunicación, la cual provee de un aprendizaje y/o actualización veraz, oportuna y constante, actualizada con los cambios globales y locales del mundo actual, de manera que brinden un líder más capacitado multidisciplinariamente para atender las necesidades de la universidad que gerencia, de manera que se presenta esta postura como un nuevo aporte a la gestión tecnológica, vista ésta última como un sistema de conocimientos y prácticas relacionadas con los procesos de creación, desarrollo, transferencia y uso de la tecnología.

Palabras clave: Aprendizaje móvil, gestión tecnológica, liderazgo transformacional.

Summary

This research aims to develop a theoretical contribution to scientific knowledge from the perspective of transformational leadership and mobile learning in university management as a contribution to technology management, with the aim of overcoming the theoretical and practical shortcomings of these categories based on the empirical dynamic managers. With regard to the

1 Doctorante en Ciencias, Mención: Gerencia, Especialista en Administración de la Informática Educativa, Licenciada en Lenguas Modernas. Universidad de la Guajira (UNIGUAJIRA), Riohacha, Colombia, norisljimenezp@uniguajira.edu.co

2 Phd en Ciencia y Tecnología, Dra. Gerencia Ciencia y Tecnología MSc. Docente de planta Facultad de Ciencias Básicas. Universidad de La Guajira. Grupo de Investigación BIEMARC. iajimenez@uniguajira.edu.co Registro ORCID: orcid.org/0000-0002-8109-7013

methodology used in this study was developed under the qualitative approach to Bonilla and Rodriguez (2008) and Martinez (2009), used as a method Ethnographic Guber (2004) and Martinez (2009), the technique is by participant observation and semi-structured interview. Key informants were composed of five informants the University of La Guajira, Riohacha Department of the Republic of Colombia. Data obtained through the analysis, categorization and structuring said a perfect symbiosis between transformational leaders who rely on mobile learning within their technology management in the university context, as a transformer center that context. According to the findings, it appears strongly that there is a leadership led by integrated innovative professionals to use technology, in this case, mobile teams, which today offer a number of opportunities to be closer to the information and communication, which provides a learning and / or accurate, timely and constantly updated, updated with global changes and local world today, so that a multidisciplinary provide a more capable leader to meet the needs of the university management, position so that it appears as a new addition to technology management, view the latter as a system of knowledge and processes related to the creation, development, transfer and use of technology practices.

Keywords: *Mobile learning, transformational leadership, technology management.*

1. Introducción

En las Universidades en los últimos tiempos se han venido gestando cambios con el fin de estar a la par con la educación que exige el siglo XXI, sin embargo para que esto se cumpla es necesario contar con gerentes que sean proactivos, creativos, energéticos, visionarios, persuasivos, competitivos y orientados a metas en la gestión tecnológica con compromiso social.

En este sentido, el gerente universitario debe adquirir y desarrollar competencias tecnológicas que son críticas para gestionar los cambios organizacionales, de manera que pueda llegar a ser un modelo a seguir y emular por el resto del personal, participando en el aprendizaje continuo tanto el propio como el de sus colaboradores por medio de recursos móviles; con la formación adecuada, se facilita el poder guiar u orientar a sus colaboradores al cambio; en definitiva, los líderes son gestores del cambio.

Asimismo, los centros universitarios, escena en la cual se construye el liderazgo transformacional coexistiendo un conjunto de fuerzas diversas que compiten, las cuales provienen de diferentes filosofías, valores, intereses, personalidades, antecedentes y diversidad de capacidades educativas de los actores sociales involucrados a la institución. Los nuevos paradigmas en la educación significan auténticos desafíos para la educación superior y la tecnología forma parte de ella.

Con énfasis en las categorías descritas, es necesario analizar la importancia que tiene el devenir de un liderazgo transformacional que acuda al uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC's), como lo es el caso del aprendizaje móvil, para mantenerse actualizado y capacitado en cuanto a su haber profesional tiene, garantizando la transformacionalidad de su liderazgo, una gerencia más efectiva y oportuna, con una visión global y desarrollo de la innovación en la gerencia universitaria que conlleve, de manera que se aperturen nuevos escenarios de gestión tecnológica.

Al respecto, otros trabajos han estudiado el Liderazgo Transformacional, entre los siguientes se pueden mencionar Loaiza, A. (2012), titulado "Reconocimiento humano como factor potenciador del liderazgo en universidades de gestión privada". Tesis Doctoral para optar al título de Doctor en Ciencias Gerenciales. Universidad Dr. Rafael Belloso Chacín. La presente investigación tuvo como propósito general analizar el reconocimiento humano como factor potenciador del liderazgo en universidades de gestión privada. Se sustentó en los postulados de Skinner (1978-2006), Kerr (2009), Berne (1972-2008), Kouzes y Posner (2003), entre otros. Asimismo, Tapias (2000) presenta su investigación de la Universidad de Antioquía, titulada

“Gestión Tecnológica y Desarrollo Tecnológico”, en el que resume que el papel clave que tiene la tecnología y especialmente la innovación, en la construcción y sostenimiento de la competitividad de empresas y países, está generando un cambio en las prácticas de gestión empresarial. La búsqueda deliberada y sistemática de innovaciones y el uso intensivo del conocimiento como factores dominantes y responsables del éxito de las empresas, están promoviendo la gestión tecnológica como la función motora e integradora de las estrategias de desarrollo empresarial.

Bajo estas premisas, mejorando la calidad de la educación se produce significativas transformaciones en el sistema educativo y profesionalizar la acción de las universidades y la función del gerente educativo. Esta preparación es necesaria para realizar de la educación, el soporte principal de la esperanza en la realización del país como sociedad moderna y equitativa. La principal estrategia para el desarrollo de la profesión del gerente educativo aparece vinculada estrechamente, a una toma de conciencia por parte del docente, de importancia social de su trabajo y la expresión colegiada de esta conciencia.

Ante tales circunstancias, el propósito que le da dirección y norte a la presente investigación consiste en desarrollar un aporte teórico al conocimiento científico desde la mirada del liderazgo transformacional y el aprendizaje móvil en la gerencia universitaria como un aporte a la gestión tecnológica.

Contextualización de la investigación

La sociedad mundial desde las últimas décadas del siglo XX ha presenciado avances científicos, tecnológicos generando profundos impactos en los escenarios económicos, políticos, militares, sociales, éticos, valores, creencias. Cada uno de estos cambios tiene como sujeto objeto al hombre, considerándolo un ser en constante búsqueda de crecimiento y transformación, esto ha permitido comprender que el individuo conjuntamente con la sociedad está unido, de esta forma puedan alcanzar una relación entre el liderazgo transformacional y aprendizaje móvil en la gestión tecnológica.

Sobre la base de este par interactivo (individuo y sociedad) capaz de realizar mejores y mayores impactos positivos en el entorno, se han construido nuevas tendencias educativas para el siglo XXI; algunos de estos paradigmas señalan la necesidad de que existan transformaciones en instituciones educativas, las cuales se presentan desde dos puntos de vista vitales para su crecimiento y existencia, la primera, la macroeconomía, como la base esencial de un mundo económico globalizado que genera una alta competitividad; la segunda: la tecnología cuyo eje se enfoca en los actuales momentos en la cibernética y en la informática.

De igual forma, el área de talento humano no ha quedado excluida de estos cambios, sino que con una interpretación analítica de los mismos se plantea una columna importante para las oportunidades y transformaciones que están por venir; para ello el asumir los talentos humanos como activos que las instituciones poseen y que gerenciando eficazmente buscan mejorar conductas y asumir aprendizajes que les puedan ser más productivos a las mismas.

De esta manera, los países de América Latina de acuerdo a Leal (2008), han asumido los cambios sociales en todas sus estructuras, incluyendo el aspecto educativo, el cual está siendo transformado para adecuarlo a las realidades sociales que viven sus comunidades, requiriendo para ello del desarrollo de su talento humano, con el cual se puedan obtener las modificaciones pertinentes y el éxito en las entidades sociales, específicamente en las comunidades educativas, escuelas, comunidades vecinales, consejos comunales, ambulatorios, intendencias escolares, cuerpo policiales y demás entes que le rodean.

Por ello, el gerente debe tener como uno de sus roles principales, ser eje transformador que le permita según Mosley, Megginson y Pietri (2008) orientar su acción en beneficio de la

institución y del proceso educativo, en el cual desarrolle sus funciones administrativas, logrando influir de tal manera en sus seguidores que estos se sientan inspirados y se conviertan a su vez en líderes del cambio social necesario en la organización caracterizado por el uso racional y razonable de las tecnologías móviles.

De lo antes planteado se infiere, que los cambios sociales llevados a cabo en las universidades, son elementos clave de viabilidad de las organizaciones por cuanto activan una actitud de disponibilidad para trabajar sobre las maneras de pensar, sentir hacer de cada persona.

Dentro de este conjunto de ideas, se puede destacar que tanto el líder como el aprendizaje móvil para la gestión tecnológica, no solo constituye un factor de identidad, sino un factor de diferenciación y de legitimación que genera confianza en el contexto laboral y la dinámica misma de la universidad. Cabe agregar que en la medida que el liderazgo y la gestión tecnológica, sea vista como un elemento fundamental en el éxito de la organización, los gerentes o líderes harán más esfuerzos para alcanzar altos niveles de productividad y eficiencia.

Es imperativo resaltar que la investigación se realizó en la Universidad de la Guajira (UNIGUAJIRA) en varias de sus sedes, ubicadas en Riohacha, Maicao y Villanueva, todas se encuentran localizadas en el Departamento de la Guajira en la República de Colombia.

Liderazgo transformacional

Los referentes epistemológicos del liderazgo de acuerdo con Alcázar (2009), son la comprensión de la actuación de los individuos en las organizaciones, ha sido una preocupación permanente a lo largo de la historia, tanto en el quehacer de las organizaciones empresariales, como en la práctica política de los gobiernos. Asimismo, ha sido objeto de exploración en las ciencias educativas, de los procesos formativos, del funcionamiento de las instituciones educativas en las prácticas profesionales.

En este sentido, Cárdenas y Soto (2009), exponen que el líder impulsa a las personas, refuerza sus motivaciones, sobre todo aquellas que están relacionadas con la interacción dentro y fuera de la empresa, con el logro de los resultados institucionales como personales. Descubre valores en las personas, ayuda a vivir valores, además, procura prolongar y estabilizar la influencia de los valores en toda la organización a través de la ejemplaridad a todos los niveles.

Por su parte, Gómez-Rada (2009), manifiesta que el liderazgo es la capacidad de influir en un grupo para que se logren las metas. La fuente de esta influencia podrá ser formal, tal como la proporcionada por la posesión de un rango general en una organización. Asimismo, Yarce (2010), indica que el liderazgo es la capacidad de influir, motivar, organizar y llevar a la acción para el libre logro de sus fines y objetivos, a las personas, grupos y sociedades, en un marco de valores. El liderazgo es un potencial que se realiza de muchas maneras y en situaciones muy diferentes.

En esta investigación se concibe el liderazgo como el proceso de interacción que, de manera organizada y sistematizada, se establece entre los miembros de un grupo. Cabe agregar que los autores mencionan diversas características de los líderes, además de los tipo de liderazgo, a través de la descripción del liderazgo *laissez faire*, autocrático, y transformacional entre otros.

Asimismo, Parra (2011), define el líder como aquella persona con capacidad de optimizar el uso de las técnicas y métodos para el trabajo pedagógico, en beneficio del mejoramiento de la calidad educativa. El líder transformacional, en las instituciones educativas, debe ejercer funciones de guía-facilitador con pensamiento sistémico, que induzca cambios.

De manera que este tipo de liderazgo puede ser visto como un proceso de influencia a nivel micro entre individuos y como un macro nivel de influencia para la movilización y cambios

importantes en la sociedad. Este emerge y siempre retorna a las motivaciones, necesidades, aspiraciones y valores fundamentales de los seguidores, pudiendo producir cambios sociales que satisfaga sus necesidades auténticas a la vez que mide las motivaciones de otros por las de sí mismo.

Estos valores en el liderazgo transformacional, se desarrollan en base a tres comportamientos que son el desarrollo de la visión, el desarrollo de un marco de referencia y la administración de las impresiones. Otras explicaciones describen a los líderes transformacionales como servidores o dirigentes, en vez de jefes. Por lo tanto, la tarea de éste es convertir a los colaboradores también en líderes con capacidad y responsabilidad.

Sobre la base de las consideraciones anteriores, se puede decir que un líder transformacional está dispuesto a correr riesgos, a retar para imponer nuevos paradigmas los cuales sirven de marco referencial a otros. En este sentido, impulsa estrategias de participación para evaluar constantemente nuevos métodos y soluciones a los problemas y aprovechamiento de oportunidades.

Bajo las premisas descritas, los líderes transformacionales dirigen mediante el ejemplo. Sus acciones se dirigen a expresar y reforzar los valores y creencias de la organización, que coinciden con los suyos propios. Utilizan la comunicación gestual, comportamental y simbólica para, con estos lenguajes alternos a la verbalidad, reforzar sinérgicamente los valores que subyacen en la visión.

Aprendizaje móvil

De acuerdo a la UNESCO (2014) en su portal web, el aprendizaje móvil, también llamado en inglés “m-learning” ofrece métodos modernos de apoyo al proceso de aprendizaje mediante el uso de instrumentos móviles, tales como los ordenadores portátiles y las tabletas informáticas, los lectores MP3, los teléfonos inteligentes (smartphones) y los teléfonos móviles.

El mismo portal web explica que el aprendizaje móvil, personalizado, portátil, cooperativo, interactivo y ubicado en el contexto, presenta características singulares que no posee el aprendizaje tradicional mediante el uso de instrumentos electrónicos (e-learning). En el primero se hace hincapié en el acceso al conocimiento en el momento adecuado, ya que por su conducto la instrucción puede realizarse en cualquier lugar y en todo momento. Por eso, en tanto que dispositivo de ayuda al aprendizaje formal e informal, posee un enorme potencial para transformar las prestaciones educativas y la capacitación.

Por su parte, Burgos (2010) cita a la Tribal CTDA, 2007; Mobilearm, 2007) en la que se define el aprendizaje Móvil como:

...”el uso de tecnología móvil e inalámbrica aplicada con fines educativos, con el objetivo de brindar el soporte demandado por los procesos de enseñanza-aprendizaje en modelos de formación y que favorecen la instrucción formal y/o de mejora continua a favor de las nuevas necesidades que surgen en el ambiente profesional; un ambiente que demanda movilidad laboral, así como una actualización de conocimientos y desarrollo de nuevas habilidades tecnológicas. (Tribal CTDA, 2007; Mobilearm, 2007, en Burgos 2010, pág. 174).

Bajo estas ideas, el aprendizaje móvil se presenta como una alternativa educativa de formación profesional no solo de manera formal (universitaria) sino de manera informal, como método de actualización, que es facilitada por las tecnologías móviles rompiendo barreras temporales, espacial, laborales de manera que el profesional mantenga una constante actualización en cuanto al rápido dinamismo de la sociedad de la información.

En éste sentido, Burgos (2010) sostiene que el aprendizaje móvil “puede ser ampliamente aprovechado por personas que requieren flexibilidad laboral y de estudio para aprovechar el tiempo” (pág. 174), previsto que se usan dispositivos móviles para acceder a las diversas oportunidades que ofrece el internet a través de las web 2.0 por mencionar algunas de las oportunidades, para mantenerse actualizado, en la que los Docentes no escapan de esta necesidad.

Por su parte la UNESCO (2013) sostiene que el aprendizaje móvil comporta la utilización de tecnología móvil, sola o en combinación con cualquier otro tipo de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC's), a fin de facilitar el aprendizaje en cualquier momento y lugar. Puede realizarse de muchos modos diferentes: hay quien utiliza los dispositivos móviles para acceder a recursos pedagógicos, conectarse con otras personas o crear contenidos, tanto dentro como fuera del aula. El aprendizaje móvil abarca también los esfuerzos por lograr metas educativas amplias, como la administración eficaz de los sistemas escolares y la mejora de la comunicación entre escuelas y familias.

En este sentido, las tecnologías móviles están en constante evolución, la diversidad de dispositivos existentes en el mercado actual es inmensa e incluye, a grandes rasgos, los teléfonos móviles, las tabletas, los lectores electrónicos, los reproductores de sonido portátiles y las consolas de juego manuales, en la que a diario existen en el mercado nuevos cambios y nuevas ofertas de productos que ofrecen múltiples servicios telecomunicacionales.

2. Material y métodos

A lo largo de los planteamientos hechos, las investigadoras valoran la interrogante que ha llegado a establecer en toda su amplitud decidiendo la viabilidad de llevar a cabo la investigación y la importancia para hacerlo, mediante la revisión bibliográfica y conocer cuál es el entorno donde se desarrollan las variantes del problema tratando de elaborar una fundamentación teórica que describa o explique el objeto a ser estudiado.

En razón a ello, la presente investigación se desarrolló en las cinco sedes de la Universidad de la Guajira de Colombia, Riohacha (Sede principal), y sus extensiones de Maicao, Villanueva, Fonseca y Montería, en el lapso comprendido desde Septiembre 2015 hasta Julio 2016, bajo el enfoque cualitativo, la cual tiene como interés captar la realidad social a través de los ojos de la gente que está siendo estudiada, es decir, a partir de la percepción que tiene el sujeto de su propio contexto. Las investigadoras inducen las propiedades del problema estudiado a partir de la forma como orientan e interpretan su mundo de los individuos que se desenvuelven en la realidad que se examina.

De acuerdo con Bonilla y Rodríguez (2008), el método cualitativo no parte de supuestos derivados teóricamente, sino que busca conceptualizar sobre la realidad con base en el comportamiento, los conocimientos, las actitudes y los valores que guían el comportamiento.

Método. La presente investigación se fundamentó en la tradición o método etnográfico, la cual se basa en una descripción de la realidad en estudio. Actualmente, la etnografía implica la mera descripción y registro textual de una experiencia mediada por la observación y/o la conversación; requiere, además, la problematización "consiente" o "razonada" de un tema o aspecto de la realidad que se transforma en objeto de estudio, y por tanto, situado en la mediación entre la teoría y la recolección de información.

De esta manera, para Strauss y Corbin (2002), los métodos de construcción investigativa, más aún para el caso de la etnografía, requiere un anclaje en la experiencia de vida y sentido del grupo, no a la manera de una paráfrasis del mundo social (describir lo que la gente dice, hace, y dice que hace), sino considerándolo como el espacio en el cual se sitúa la información que permite contrastar o construir hipótesis, efectuar inferencias, elaborar conceptos o desarrollar teorías

sustantivas o en vías de formalización. Siguiendo a los mencionados autores, la visión personal que emana de experiencias de vida social como sujetos que compartimos con otros sociales es valiosa en tanto permite apreciar aspectos y dimensiones que para otro investigador pondrían pasar desapercibidas.

Cabe señalar lo afirmado por Guber (2004), desde estas claves conceptuales, la etnografía podría definirse como un método que involucra la realización de trabajo de campo. Un método que establece un conjunto de procedimientos que trazan el camino para intentar "conocer al otro"; pasos aprendidos en la academia (disciplinar), y que son puestos en práctica por medio de un proceder sistemático, proceder el cual configura una aproximación metodológica reflexiva que vincula componentes normativos generales con situaciones de interacción social en un contexto definido, lo que le confiere un carácter personal, emergente, artesanal y estratégico.

En razón a lo expuesto en líneas anteriores, el presente estudio buscó analizar el liderazgo transformacional y el aprendizaje móvil en la gerencia universitaria como un aporte a la gestión tecnológica, en la Universidad de la Guajira (UNIGUAJIRA) de Colombia, con el fin de asociar a la experiencia vital que involucra el estar ahí del trabajo del campo, y al hecho que el etnógrafo es la principal herramienta de investigación (mira, escucha y pregunta), se suma la preparación necesaria que debe recibir tanto a nivel teórico (saber que buscar, que interpretar) como procedimental (como buscar).

Técnica. En el presente estudio se tuvo como logro, Interpretar la puesta en práctica del liderazgo transformacional y el aprendizaje móvil en la gerencia universitaria como un aporte a la gestión tecnológica. Para ello se utilizó la técnica del método etnográfico entendiéndose como las diferentes herramientas de investigación que buscan ofrecer, mediante un énfasis en la descripción, una comprensión de aspectos de la vida social de manera situada e incorporando la perspectiva de la gente.

Sobre dicha base, en el presente estudio se llevó a cabo la técnica de la observación participativa y la entrevista semiestructurada, en el caso de la primera técnica mencionada, Pritchard (2004), manifiesta es una de las técnicas etnográficas más referidas para algunos, incluso, la observación participativa constituye el rasgo más distintivo de la investigación etnográfica, de ahí que no sea extraño que en ocasiones se equipare etnografía con observación participante.

En lo referente a la segunda técnica etnográfica utilizada en la presente investigación es la entrevista semi-estructurada, la cual tiene como fin identificar el actuar de las personas, en este sentido, la entrevista semiestructurada se armó en la medida que se avanzaba en la investigación.

En un sentido amplio, afirma, Guber, (2004) se puede partir de definir la entrevista etnográfica como un diálogo formal orientado por un problema de investigación. Esta definición amerita ciertas distinciones y aclaraciones. En primer lugar, la entrevista como diálogo formal se diferencia de las charlas espontáneas de carácter informal. La entrevista como técnica de investigación no se puede confundir con las charlas que espontáneamente se adelantan con las personas durante el trabajo de campo. En segundo lugar, no se debe olvidar que el problema de investigación es el que orienta la entrevista etnográfica en el sentido de que establece qué se pretende conocer, qué información es pertinente y necesaria para el investigador.

Cabe señalar, en la investigación etnográfica, la entrevista semi-estructurada suele llamarse informal, para Lucca y Berrios (2003) en este tipo La entrevista en la investigación cualitativa: nuevas tendencias y retos de entrevista se trata de entender el comportamiento complejo de los miembros de una sociedad sin imponer a priori ninguna categorización que pueda limitar el campo de investigación.

Informantes claves. Los informantes clave son de primerísima importancia, plantea Martínez (2009) “no por lo que representa en sí, sino por la filosofía de la ciencia y los supuestos que implica. De su correcta comprensión depende el significado de toda la investigación. La elección de la muestra dependerá de lo que pensamos hacer con ella y de lo que creemos que se puede hacer con ella.”

En razón a lo expuesto, los informantes claves están conformados por gerentes de la Universidad de la Guajira de la República de Colombia. Cabe agregar que para efecto de la presente investigación y con el fin de codificar las entrevistas semi-estructuradas que se les presentan a los informantes claves son identificadas con las iniciales de su nombre y apellido, al igual que las investigadoras.

Entre los criterios para la selección de los informantes claves consideraron las investigadoras, en primer lugar, ser o haber sido docentes; en segundo lugar, tener experiencia en gerencia universitaria, tercero ser investigadoras reconocidos, que hayan cursado postgrados y haber sido docentes en algunos de ellos; cuarto haber participado en foros y congresos, sus reflexiones sobre la educación universitaria y quinto expresar su necesidad de facilitar escenarios de discusión y modificación. Todo esto en aras de una imagen global del grupo seleccionado y en este caso singular la institución posee personal con las nombradas características.

Por lo relatado en esta investigación, se consideró oportuno el uso de una grabadora de videos, con la intención de recoger en forma precisa el entorno en el cual actúan, en su diario trajinar, los docentes o sujetos informantes. Sin que este recurso sustituya la presencia activa, como instrumento vital, de las investigadoras en el contexto. Como se indicó, la entrevista al primer informante fue, en principio semi-estructurada, por cuanto se le entregó por escrito los temas sobre el cual había interés en desarrollar, ésta se fue paulatinamente, en la dinámica del diálogo ampliándose, incluso a solicitud de informante, por cuanto, en sus propias palabras, el diálogo entrevistador-entrevistado, enriquecería el contenido, por lo que al final se tornó no estructurada también denominada de dinámicas flexibles, no estandarizadas y abiertas, que permiten al investigador establecer conversaciones abiertas y de recurrencias en la medida que se desarrolla el acto.

En el mismo marco contextual, dada las características de los informantes, como es lo ideal no sólo obtenga respuestas sino también aprender de las preguntas que se hace y del cómo hacerlas que fortalecerá, con sus respuesta y el análisis posterior, las preguntas que serán planteadas a los sucesivos informantes, sin perder la espontaneidad en los encuentros naturales de inter pares.

Bajo las premisas descritas, las investigadoras expresan que al establecer entre el investigador cualitativo y sus informantes un ambiente en el que el entrevistado pueda expresar abiertamente sus sentimientos, pensamientos y reflexiones da a la data, ese toque de contenidos cargados de profundidades vivenciales que la enriquecen y profundizan. Nada como un diálogo, en reflexión abierta, puede cargar de agudezas sobre temas en los que sea reflexionado y vivido.

Confiabilidad. La confiabilidad es aquella que es estable, segura, congruente, igual a sí misma en diferentes tiempos y prevalece en el futuro según lo establece Martínez (2009), de igual forma expresa que está tiene dos caras, una interna y otra externa. Cabe señalar, que hay confiabilidad externa cuando investigadores independientes, al estudiar una realidad en tiempo o situaciones diferentes, llegan a los mismos resultados, e interna cuando varios observadores, al estudiar la misma realidad, concuerdan en sus conclusiones.

Dada la naturaleza particular de la investigación etnográfica y la complejidad de las realidades que estudia, no es posible repetir o replicar un estudio en sentido estricto. La confiabilidad de estos estudios se logra usando otros procedimientos rigurosos y sistemáticos. Para alcanzar un buen nivel de confiabilidad externa es recomendable recurrir entre otras, a las

siguientes categorías: Precisar el nivel de participación y la posición asumida por las investigadoras en el grupo estudiado; identificar claramente a los informantes; un tercer elemento que puede influir en los datos etnográficos es el contexto que se recogen; para que sea posible una cierta replica es imprescindible la identificación de los supuestos y precisando los métodos de recolección de la información y de análisis.

Respecto a la confiabilidad interna de acuerdo a Martínez (2009) se obtienen a través del nivel de consenso entre diferentes observadores de la misma realidad eleva la credibilidad que merecen las estructuras significativas descubiertas en un determinado ambiente, así como la seguridad de que el nivel de congruencia de los fenómenos en estudio es fuerte y sólido.

Cabe mencionar, que se realizan estrategias para reducir las amenazas que se le presentan a la confiabilidad interna dentro de ellas se encuentra: Usar categorías descriptivas de bajo nivel de inferencia, el mejor aval para la confiabilidad interna de un estudio es la presencia de varios investigadores, pedir la investigación de los sujetos informantes para confirmar la objetividad y utilizar todos los modelos técnicos disponibles en la actualidad, con el fin de poder desarrollar los resultados del estudio

Validez. De acuerdo con Martínez (2009), un alto nivel de validez al observar, medir o precisar una realidad y no otra cosa, este hecho constituye la validez interna, aunque también otro criterio de la validez, es la externa que consiste en averiguar hasta qué punto las conclusiones de un estudio son aplicables a grupos similares. Un requisito fácil para las investigaciones etnográficas no ha ocurrido lo mismo en relación con la validez. Cabe señalar, que la validez es la fuerza mayor de estas investigaciones. En cuanto a la validez externa, es necesario recomendar que a menudo las estructuras de significado descubiertas en un grupo no sean comparables.

Procedimientos para el análisis de la data. Expone, Martínez (2009) que el análisis de los datos de una teoría cónsona y coherente con ellos son parte esencial de toda investigación etnográfica, no se precipita en aplicar teorías externas en la interpretación de sus datos; más que otros investigadores, se encuentra preparado para aceptar la posible unicidad del ambiente, grupo u organización estudiados. Por ello, compara sus hallazgos con los de otros investigadores para corroborarlos o contratarlos con los mismos.

Bajo estos planteamientos, el desarrollo de una teoría basada con confianza en los datos, y que emerja de ellos, no es fruto de azar; se logra mediante una descripción sistemática de las características que tienen las variables de los fenómenos en juego, de la codificación y de la formación de categorías conceptuales, del descubrimiento, así como de la validación de asociaciones entre los fenómenos, de la comparación de construcciones lógicas, y postulados que emergen de los fenómenos de un ambiente con otros ambientes o situaciones similares. Utilizan una gran variedad de estrategia para el análisis y la generación de teorías: depende de la naturaleza, el tipo y las variables que entran en juego en cada investigación.

3. Resultados

Luego de una adecuada aplicación de las técnicas de recolección de la data, y una esmerada interpretación y análisis de la misma, se presentan los hallazgos de forma integrada, a saber:

Las *estrategias de gestión tecnológica* incluyen una serie de procesos y dinámicas que deben darse como parte del desarrollo universitario, así como posibilidades de integración, el desconocimiento de dichas estrategias, ocasiona el desinterés por parte de los actores involucrados en el proceso gerencial, puesto que al no saber cómo aprovechar las bondades de la tecnología para el conocimiento, es difícil plantear mejoras o planes concretos que permitan ejecutar los objetivos o metas en función del mejoramiento y la innovación universitaria.

De igual forma, durante el análisis de la información extraída de los códigos rojos de los informantes claves entrevistados, se constató la necesidad de *crear espacios de participación y cambios con liderazgo bajo un enfoque transformacional*, que permita integrar todo el entorno universitario, en procura de la generación de cambios eficientes, donde participe todo el personal, siendo cada uno de sus integrantes, un líder en particular, de manera que se capaciten en cuanto a liderazgo transformacional se refiere con el uso de recurso tecnológicos.

Así mismo, es vital la *transformación institucional y manifestación de valores bajo liderazgo comprometido*, la cual abarca el comportamiento ético conducente a tener un conjunto de valores como honestidad, responsabilidad, justicia social, bien común, un compromiso moral con el cambio y la transformación de las experiencias educativas universitarias que obedezcan óptimamente a la realidad tecnológica de hoy en día. Por lo tanto, considera la investigadora que las transformaciones institucionales bajo el líder comprometido, deberá estar basado en valores constituyéndose los pilares fundamentales y determinantes en los entornos educativos. De igual manera se percibió, la asunción ética como factor especialmente visto por los informantes claves, en razón de ello, la universidad en el desarrollo de sus procesos deben realizarse con Ética.

Dentro de este marco de categorías expuestas surge el *uso del aprendizaje móvil por líderes transformacionales*, lo cual circunscribe incluir dentro de su dinámica laboral, el uso de dispositivos móviles, que están al alcance de todos, entre ellos las tablets y teléfonos inteligentes, como los de mayor uso, para conectarse a la variada gama de aplicaciones web que traen consigo información actualizada referente a los cambios socio-políticos y económicos mundiales, nacionales y locales, como lo son las redes sociales, los periódicos móviles, los GPS móviles, el whatsapp, las listas de correo electrónico, servicios de videos como youtube, por mencionar algunos de éstos servicios. Por lo tanto, discurre la investigadora que el fundamento de aprendizaje móvil, conllevó a la sensibilización y actualización de líderes así como instaurar el conjunto de decisiones, normas y principios estimados razonables de acuerdo a la realidad universitaria, local, departamental, nacional y mundial.

De igual modo, se interpretó que los líderes transformacionales que usan dispositivos móviles y hacen uso apropiado de sus aplicaciones web, obtienen un aprendizaje importante, que los mantiene actualizados con respecto al dinamismo mundial, lo que hace a la gerencia, un trabajo basado en un liderazgo innovador contextualizado con la realidad y las necesidades universitarias y del entorno social que le rodea, presentando un valioso aporte en el desarrollo del capital intelectual de los informantes, quienes son gerentes universitarios, a lo que se le llama aprendizaje móvil, que sin duda alguna apoya satisfactoriamente al liderazgo transformacional, ofreciendo un nuevo concepto de gestión tecnológica, vista ésta última como un sistema de conocimientos y prácticas relacionadas con los procesos de creación, desarrollo, transferencia y uso de la tecnología.

Es imperativo destacar en el análisis que antecede, que El líder es el que integrará los equipos, será el facilitador y también el unificador de los procesos en los que participe la tecnología móvil. Ésta tecnología, será el medio para que la universidad crezca del mejor modo y hablando el mismo lenguaje que cualquier usuario de la misma. De esta forma en la integración del liderazgo y la tecnología se logrará que ambos tributen en pos del éxito organizacional acorde a los objetivos fijados.

Es importante categorizar entre los hallazgos obtenidos la importancia que tuvo las entrevistas en la que se pudo evidenciar, de forma integrada, entre los cinco sujetos, que los informantes claves reconocen que se deben aplicar estrategias de gestión tecnológica para crear espacios de participación y cambios con liderazgo bajo un enfoque transformacional en las esferas universitarias, de manera que ocurra una transformación institucional y manifestación de valores bajo Liderazgo Comprometido que garantice el uso del aprendizaje móvil por estos Líderes

Transformacionales, trayendo el advenimiento de una nueva experiencia de gestión tecnológica asociada a un nuevo concepto de liderazgo transformacional.

Ahora bien, luego de contrastar los antecedentes de la investigación, con los informantes claves, se pudo elaborar un *dialograma integrador* sobre las categorías descriptivas emergentes, donde se evidencian que las estrategias de gestión tecnológica incluyen una serie de procesos y dinámicas que deben darse como parte del desarrollo de las comunidades, así como posibilidades de integración, el desconocimiento de dichas estrategias, ocasiona el desinterés por parte de los actores involucrados en el proceso educativo, puesto que al no saber ni conocer qué y cómo debe hacerse, es difícil plantear mejoras o planes concretos que permitan ejecutar los objetivos o metas en función de ayuda a las comunidades y entorno.

De igual forma, durante el análisis de la información extraída de los códigos rojos de los informantes claves entrevistados, se constató la necesidad de crear espacios de participación y cambios con liderazgo bajo un enfoque transformacional, que permita integrar todo el entorno educativo y su comunidades adyacentes, en procura de la generación de cambios eficientes, donde participe todo aquel individuo dispuesto a colaborar con la mejora y avance de los proyectos de ciencia y tecnología.

Así mismo, es vital la *transformación institucional y manifestación de valores bajo liderazgo emprendedor*, ya que abarca el comportamiento ético conducente a tener un conjunto de valores como honestidad, responsabilidad, justicia social, bien común. Por lo tanto, considera la investigadora que las transformaciones institucionales bajo el líder emprendedor, deberá estar basado en valores constituyéndose los pilares fundamentales y determinantes en los entornos educativos universitarios.

Cabe señalar, que un líder transformador deberá ser impecable se caracteriza por la agilidad e iniciativa, en fomentar la cooperación entre los miembros unidos por el bien común, solidaridad corresponsabilidad y justicia social. De igual modo *principios y valores sociales*. Visto desde esta perspectiva considera la investigadora, las transformación institucional establecen la libertad de acción generadora de diversos beneficios para la convivencia humana. En razón de ello, la institución debe equilibrar, gestionar en los objetivos estratégicamente el grado de responsabilidad que le corresponde cumplir socialmente.

Al mismo tiempo, la categoría *necesidades de transmitir y convivir aspectos del liderazgo y trabajo* en equipo para la innovación transformación social en tecnologías se fundamenta al considerar, que integrar al equipo de trabajo valores fundamentados en justicia, equidad, además del bien del colectivo, los aspectos del líder lleva a reflexionar sobre sensibilización comunitaria es proporcionar la adquisición de conocimientos, habilidades y destrezas facilitadoras del desarrollo de conductas que involucren al participante en el compromiso individual y social hacia la sensibilización e integración humana apuntando al éxito en el desarrollo de proyectos de ciencia y tecnología.

Dentro de este marco de categorías expuestas surge la *aplicación de estrategias de gestión tecnológica por líderes transformacionales*, lo cual circunscribe incluir las personas que por años se consideraban excluidas socialmente de disfrutar los beneficios que se tienen para las comunidades en la misma condición de Igualdad como cualquier semejante. Por lo tanto, discurre la investigadora que el fundamento de gestión social, conllevó a la sensibilización de líderes así como instaurar el conjunto de decisiones, normas y principios estimados razonables de acuerdo al tipo de organización sociedad en general, y colectivo social determinado, quienes desde sus vivencias como albañiles, carpinteros, electricistas, mecánicos, agricultores, entre otros, desarrollan estrategias de ciencia y tecnología.

Cabe señalar, la categoría *asumir postura de líder frente a los cambios transformacionales* para la investigadora consiste el medio de estructurar política, cuidado del medio ambiente, contribución al desarrollo de pueblos, justicia social, respeto de los derechos humanos, protección de los consumidores, por ello, líder frente a los cambios transformacionales es un concepto complejo, dinámico e histórico que puede ser entendido como el ejercicio de autoridad económica, política y administrativa para dirigir asuntos de un comunidad universitaria a todos los niveles. Se interpretó que los informantes se refiere a mecanismos, procesos e instituciones mediante los cuales los ciudadanos, y grupos articulan intereses, ejercen derechos, enfrentan obligaciones, median diferencias.

Asimismo, se interpretó de lo planteado por los informantes, la necesidad de prácticas humanistas como el valor para la inclusión social, por cuanto anteriormente el objetivo fundamental era la eficiencia en los procesos tecnológicos de gestión en las instituciones educativas, actualmente se dirige a satisfacer al colectivo. Se percibió la igualdad como el derecho universal de todo ciudadano, debe ser practicado en todos los segmentos de la población en la prestación de mejoras educativas, sin más condiciones que ser habitante del país con niveles de accesibilidad a todos los aspectos que sean emanados desde las instituciones educativas a las comunidades.

De igual manera, se confirma la enseñanza o internalización de valores mediante diversas actividades de corte social, entre ellas, planificación de proyectos comunitarios de ciencia y tecnología que desarrollen identificación regional y local en diversas acciones y operaciones. Se evidenció que el voluntariado surge como valor ético que apuntala al principio humanista, en los núcleos de la Universidad de la Guajira, lo cual concreta a valores de inclusión, en tanto derechos del colombiano a recibir atención del Estado para mejorar la calidad de vida. Del mismo modo, se interpretó defensa, del carácter individual del líder a través de principios éticos, entre ellos la autonomía, según los informantes debe considerarse en el cumplimiento de funciones entendido este como beneficio social.

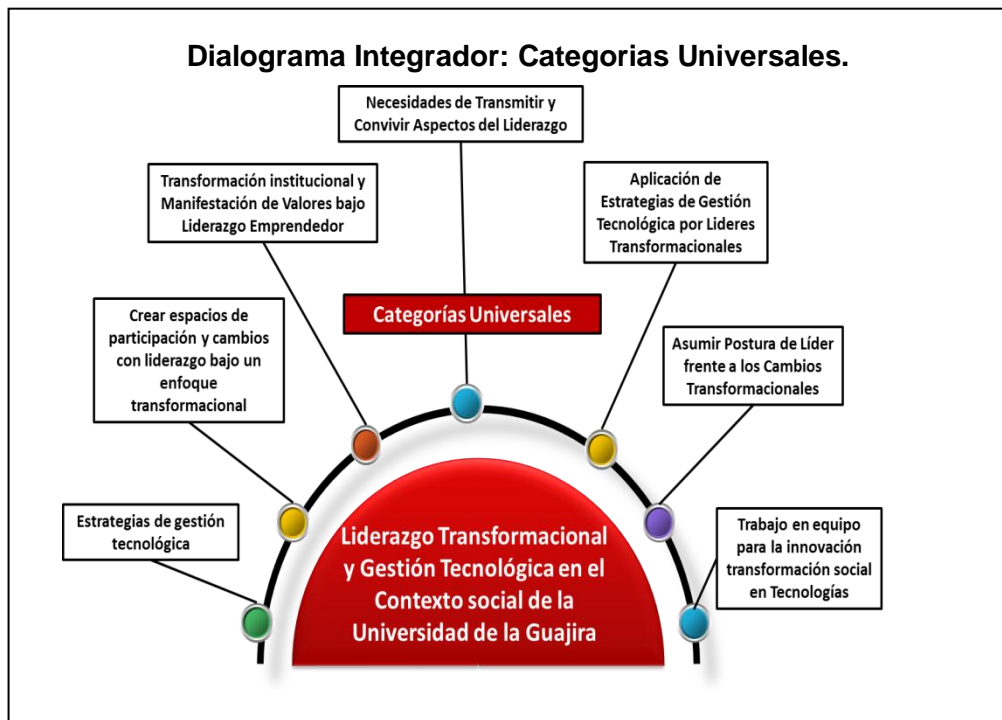


Figura 1. Las Categorías Universales en el diagrama Integrador del liderazgo transformacional y gestión tecnológica en el contexto social de la Universidad de la Guajira.



Figura 2. Liderazgo Transformacional y Aprendizaje Móvil.
Integración de las categorías emergentes.

Fuente: Elaboración propia, en base a los hallazgos.

4. Conclusiones

En atención al propósito planteado en la investigación, a fin de generar un constructo teórico sobre el liderazgo transformacional y el aprendizaje móvil en la gerencia universitaria como aporte a la gestión tecnológica, las teorías que ha servido de soporte, el análisis de las entrevistas semi-estructuradas, como data de soporte para el entendimiento de la dinámica, se llega a la conclusión que:

Según las experiencias de los informantes se dejó ver que el tipo de líder que prevalece, está referido al transformacional, innovador, que no es más que aquel líder que toma las decisiones en base a la realidad de las situaciones, utilizando inteligentemente todos los medios y recurso necesarios para tomar una decisión oportuna y adecuada.

Los líderes poseen las competencias necesarias en su totalidad para el manejo de equipos tecnológicos móviles, algunos manifiestan desconocer algunos servicios a utilizar para el manejo de actividades destinadas a las comunicaciones y la actualización, pero en su mayoría las utilizan y develan el alto valor que tienen éstos recursos en su gerencia.

El liderazgo transformacional, se trabaja en función de la generación de cambios, innovaciones, nuevas tendencias, que procuren el avance de la sociedad. Es así que el líder, debe asumir un rol de guía, para poder alcanzar la atención de un grupo que sea su equipo de trabajo, sus seguidores.

En este sentido, un líder debe ser dinámico, proactivo, sensible a las necesidades de su entorno, capaz, responsable, cooperador, debe estar dotado de valores morales que dignifiquen su posición y además, tener en su mano la habilidad de saber utilizar su posición de mando para servir a un grupo de personas que confían en su gestión.

Finalmente llega a reflexionar si realmente las teorías existentes son pequeñas en el haber gerencial de manera que puede elaborarse un constructo teórico sobre liderazgo transformacional y aprendizaje móvil en la gerencia universitaria como apoyo a la gestión tecnológica, trayendo el advenimiento de un nuevo “LÍDER”, que integre estrategias de gestión tecnológica, favorezca la

participación social, viabilice la transformación institucional y la manifestación de valores, fortalezca la convivencia del liderazgo, genere cambios significativos a través del trabajo en equipo y asuma una actitud comprometida al ser un líder frente a los cambios transformacionales y los avances científicos y tecnológicos del momento actual que se vive en Colombia y el mundo entero, definiéndose como un “LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL TECNOLÓGICO”.

5. Referencias

- Alcázar, J. (2009). Sociedad, organización y poder. El liderazgo: Una visión epistemológica predominantemente individualista. *ICAP, Revista Centroamericana de Administración Pública*.
- Álvarez, E. (2007). *Liderazgo transformacional y gerencia estratégica*. (1era edición). México: Editorial McGraw Hill.
- Bonilla-Castro y Rodríguez (2008). *Más allá del dilema de los métodos: la investigación en ciencias sociales*. (Tercera Edición). Bogotá Colombia: Editorial Grupo Normas.
- Burgos, J. y Lozano, A. (2010). *Tecnología educativa y redes de aprendizaje de colaboración*. (Primera edición). México: Editorial Trillas.
- Cárdenas, O. y Soto, J. (2009). *Liderar el cambio*. Departamento de Ciencia de la Educación. Universidad de Zaragoza. España.
- Gómez-Rada, C. (2009). Liderazgo: conceptos, teorías y hallazgos relevantes. *Cuadernos Hispánicos de Psicología*. Vol. 2. No. 2, 97-77. Colombia.
- Guber, R. (2004). *La etnografía. Método, campo, reflexividad*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Norma. Reimpresión.
- Leal, M. (2008). *Liderazgo y Motivación de Equipos de trabajo*. Madrid: ESIC Editorial.
- Martínez, M. (2009). *La investigación cualitativa Etnográfica en Educación. Manual Teórico Práctico*. México: Trillas,
- Parra, B. (2011). *El liderazgo de las personas que aprenden ICE*. Universidad de Deuto.
- Pírela, N. (2010). *Enfoque del Liderazgo Transformacional*. México: Mc Graw-Hill.
- Strauss, A. y Corbin, J. (2002). *Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Universidad de Antioquía, Colombia.
- UNESCO. Portal Web. [Documento en línea]. Extraído el 21 de octubre de 2014, disponible en: <http://www.unesco.org/new/es/unesco/themes/icts/m4ed/>
- UNESCO (2013). *Directrices para las políticas de aprendizaje móvil*. [Documento en línea]. Extraído el 02 de Octubre de 2015, disponible en: <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002196/219662S.pdf>
- Yarce (2010). *¿Qué es el Liderazgo?* Instituto Latinoamericano de Liderazgo. Colombia.